



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

보건학 석사 학위 논문

기혼 직장여성의 직장-가정 갈등이
주관적 건강상태에 미치는 영향

Effect of work-family conflict
on married working women's
self-rated health status

2013년 8월

서울대학교 보건대학원
보건학과 보건정책관리 전공

윤 미 현

기혼 직장여성의 직장-가정 갈등이
주관적 건강상태에 미치는 영향

Effect of work-family conflict
on married working women's
self-rated health status

지도교수 조 병 희
이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2013년 2월

서울대학교 보건대학원
보건학과 보건정책관리 전공
윤 미 현

윤미현의 석사학위 논문을 인준함
2013년 2월

위원장	<u>유 명 순</u> (인)
부위원장	<u>유 승 현</u> (인)
위원	<u>조 병 희</u> (인)

국문 초록

한국사회는 급격한 산업화 시대를 거치면서 급속한 경제발전과 사회적 변화로 인해 여성의 경제활동 참여율이 높아지고 있다. 이에 따라 직장여성은 직장과 가정 두 영역에서 역할을 수행할 것을 요구받으며, 한정된 시간과 에너지를 두고 역할 갈등(role conflict)을 겪게 된다. 이와 같은 상황에서 직장여성의 역할 갈등을 표현해 주는 이론적 개념이 직장-가정 갈등(WFC: work-family conflict)이다. 본 연구에서는 이러한 문제의식을 가지고, 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등(WFC)을 파악하고 직장-가정 갈등이 주관적 건강상태에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 특히 직장-가정 갈등(WFC)을 일-가정 갈등(WIF: work interference with family)와 가정-일(FIW: family interference with work)의 양방향 (Bi-directional)으로 구분하여, 각각의 차별적 영향에 초점을 맞추어 연구하였다. 또한 생애주기에 (35세 미만, 35이상-45세 미만, 45세 이상)따른 세대 군에 따라 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 파악했다.

본 연구는 한국여성정책연구원에서 전국 만 19세에서 64세 여성을 대상으로 조사한 <여성가족패널> 제 3차년도 자료를 사용하였고, 기혼 직장여성을 1460명을 대상으로, SPSS 12.0을 활용하여 분석하였다. 분석 방법은 빈도 분석(Frequency analysis), 교차분석(Cross tabulation), 상관관계(Correlation analysis), 위계적 로지스틱 회귀분석(Hierarchical logistic regression)을 실시하였다.

본 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW) 각각을 독립변수로 하여 분석한 결과, 주관적 건강상태에 유의미한 영향을 미쳤다. 그러나 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)를 함께 독립변수로 로지스틱 회귀분석을 한 결과, 일-가정 갈등은 주관적 건강상태에 유의한 영향을 미친 반면, 가정-일 갈등(FIW)은 유의한 영향을 주지 않았다.

둘째, 직장-가정 갈등정도가 높을수록 주관적 건강상태가 나쁠 확률이 일-가정 갈등(WIF)의 경우 가정-일 갈등(FIW)보다 더 높았으며, 유의수

준도 높은 결과를 보였다. 이는 가정-일 갈등(FIW)에 비해 일-가정 갈등(WIF)이 건강에 더 큰 영향력을 미친다고 할 수 있겠다. 여성의 일(직업)의 역할은 가정조건 위에 덧붙여지는 부과적인 것으로 가정되는 경우가 많으며, 여성의 여러 역할들은 독립적이어서 요구가 경쟁적이고 끊임없는 것이기 때문에 더 갈등을 불러일으킨다고 볼 수 있기 때문이라고 할 수 있겠다. 또한 일(직장)의 노동은 가정의 가사노동에 비해 책임성과 일에 대한 강도 및 요구가 더 크다고 할 수 있다. 반면, 가사노동은 시간 사용 및 일의 강도가 유연성 있게 조절가능하며, 노동 행위와 방법을 조절할 수 있다. 따라서 가정-일 갈등(FIW)보다 일-가정 갈등(WIF)에 따른 긴장(strain)과 스트레스(stress)가 더 크다고 할 수 있고 이는 주관적 건강상태에 부정적 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

셋째, 직장-가정 갈등 정도가 건강에 미치는 영향은 생애주기의 차이에 따라 다른 양상을 보였다. 이는 개인의 연령에 따라 일과 가정이 개인에게 차지하는 영향이 달라짐에 따라 직장-가정 갈등 정도가 다르며, 건강에 미치는 영향 또한 달라짐을 의미한다고 할 수 있다. 특히, 35세 이하 연령대에서는, 직장-가정 갈등이 건강에 미치는 영향이 다른 연령대보다 높았다. 35세 이하 세대는 미취학자녀(6세 미만)가 있는 여성이 많고, 이는 육아에 대한 돌봄노동 및 가사노동의 시간과 강도가 높아질 수 있다. 따라서 미취학자녀가 있는 젊은 세대의 직장여성의 경우 일과 가정에 따른 부담감이 가중될 수 있다고 판단될 수 있다.

넷째, 직장여성의 경우, 혼인상태는 주관적 건강상태에 유의하게 영향을 주었다. 이혼·별거·사별의 여성 그룹은 기혼여성에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 유의하게 높았다. 미취학자녀 및 취학자녀에 따른 양육 돌봄노동과 가사노동의 집중이 요구되는 시기이며, 여성가구주로서 일과 가정을 양립하는 것은 건강상태에 부정적 영향을 주는 것으로 해석 될 수 있다. 따라서 배우자 없이 혼자서 자녀를 돌봐야 하는 직장여성에 대한 신체적, 정신적, 정서적으로 이들의 건강을 지켜주기 위한 특성화된 정책적 지원이 필요함을 시사하고 있다.

이러한 결과를 바탕으로 정리하면, 직장여성의 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)은 주관적 건강상태에 유의하게 부정적 영향을 주었으며, 생애 주기에 따른 차이를 보였다. 직장과 가정에서의 역할에 따른 갈등을 효과적으로 대처하기 위한 기업과 정부의 관심과 지원이 필요하다고

할 수 있다. 기업은 가족 친화적 기업복지프로그램을 도입하여, 여성의 직장-가정 갈등을 줄이기 위한 노력과 함께, 이를 실제로 활용하고 적용할 수 있는 사회적 여건과 지원 및 정부의 정책 개선이 뒷받침되어야 할 것이다. 또한 가정 내에서의 가사노동 및 돌봄 노동을 남편과 가족이 함께 분담하는 성역할의 인식과 개선이 필요하다고 볼 수 있다.

주요어 : 일-가정 갈등(WIF), 가정-일 갈등(FIW), 주관적 건강상태
학번: 2010-22065

< 목 차 >

제 1장 서론

제 1절 연구의 필요성	1
제 2절 연구목적	4

제 2장 이론적 배경 및 선행연구 고찰

제 1절 한국 직장여성의 현황	5
제 2절 직장-가정 갈등 이론	
1. 직장-가정 갈등 개념 및 특성	11
2. 직장-가정 갈등의 결과	19
3. 여성의 직장-가정 갈등의 세대 간 차이	22
제 3절 직장여성과 건강	
1. 직장여성의 건강에 대한 선행연구	25
2. 직장-가정 갈등이 건강에 미치는 영향에 대한 선행연구	30

제 3장 연구 설계 및 연구방법

제 1절 분석자료 및 대상	
1. 연구자료	36
2. 연구대상	37
제 2절 연구모형	38
제 3절 분석방법	39
제 4절 변수의 조작적 정의	42

제 4장 분석 결과

제 1절 표본의 일반적 특성	48
제 2절 기혼 직장여성의 주관적 건강 수준	50
제 3절 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등(WFC) 수준	53
제 4절 상관관계 분석	58
제 5절 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등(WFC)이 주관적 건강상태에 미치는 영향	60
제 6절 연령별 차이에 따라 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등(WFC)이 주관적 건강상태에 미치는 영향	66

제 5장 고찰

제 1절 결과 및 고찰	69
제 2절 정책적 함의 및 제한점	74

참고문헌

Abstract

표 목차

- [표 1] 직장-가정 갈등(WFC)의 개념 정리
- [표 2] 직장-가정 갈등(WFC)의 결과(consequence)에 대한 선행연구
- [표 3] 연구의 주요 변수
- [표 4] 연구대상자의 일반적 특성
- [표 5] 기혼 직장여성의 건강 상태
- [표 6] 기혼 직장여성의 일-가정 갈등(WIF) 과 가정-일 갈등(FIW) 수준
- [표 7] 변수들 간 상관관계 분석
- [표 8] 일-가정 갈등(WIF)이 주관적 건강상태에 미치는 영향
- [표 9] 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향
- [표10] 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향
- [표 11] 연령별 차이에 따른 기혼 직장여성의 건강상태
- [표 12] 연령별 차이에 따른 직장-가정 갈등이 주관적 건강상태에 미치는 영향
- [표 13] 가족 친화적 기업 복지제도

그림 목차

- [그림 1] 연도별 여성 경제활동 참가율(통계청,2011)
- [그림 2] 남녀 경제활동 참여율(1963-2011)
- [그림 3] 여성 고용형태별 연령계층별 분포(2011. 8월)
- [그림 4] 맞벌이 가구와 비맞벌이 가구의 주요 시간 사용
- [그림 5] 상반된 직장-가정 역할 갈등
- [그림 6] 직장-가정 갈등의 결과(consequence)모델
- [그림 7] 본 연구 모형

제 1장 서론

제 1절 문제제기 및 연구의 필요성

오늘날 사회는 급격한 산업화 시대를 거치면서 급속한 경제발전과 사회적 변화로 인해 가족 구성형태와 여성의 경제활동이 변화하고 있다. 전통 사회 이전의 가족에서 여성의 역할은 가정지향적인 일로 한정되었지만 산업화와 이로 인한 도시화로 인해 여성의 역할을 가정의 영역을 넘어서게 되었다. 더불어 여성의 교육수준 향상으로 인해 여성의 고용기회가 확대되고 자녀 수 감소와 가족의 형태 변화 등으로 인해 여성의 사회 진출이 늘고 있는 실정이다. 특히 자녀 교육비 및 생활비 증가, 노후 대책 등 경제적 이유 뿐 아니라 자아실현 욕구에 의한 직업을 가지게 됨으로써 직업은 더 이상 여성에게 ‘선택’이 아닌 ‘필수’로 여겨지게 되었다. 통계청 자료에 의하면, 여성의 경제활동참가율이 1968년 38.2%에서 2011년에는 50%대가 되었으며, 꾸준히 증가하고 있다. 이처럼 근 40년간, 한국사회에서는 여성의 경우 급속히 경제활동 참여비율이 증가하였으며, 미혼여성에 비해 기혼여성의 경제참여비율은 더욱 두드러지고 있는 실정이다.



[그림 1] 연도별 여성 경제활동 참가율(통계청, 2011)

직장여성은 직장과 가정 두 영역에서 역할을 수행할 것을 요구받으며, 한정된 시간과 에너지를 두고 두 영역의 역할을 수행하기에 역할 갈등(role conflict)을 겪게 된다. 이와 같은 상황에서 직장여성의 역할 갈등을 표현해 주는 이론적 개념이 직장-가정 갈등(WFC: work-family conflict)이다. 직장-가정 갈등은 남성보다 여성에게 가정에 대한 책임이 부과된 현실에서 직장여성에게 더 큰 부담이 될 수 있으며, 국내외 많은 연구에서 여성은 역할 갈등을 경험하는 것으로 보고되고 있다(장재윤,2003; Ari Väänänen,2004; Burley,1995; Duxbury & Higgins,1991; Khlat,2000; Kinnunen,1998). 특히, 일찍이 복지국가에 도입하여 여성의 일과 가정의 양립의 정책이 발달된 서구국가와 달리, 사회경제적 조건과 문화가 다른 국가에 있어, 직장여성이 겪는 역할 갈등이 차이가 나며, 많은 연구에서 이를 뒷받침 하고 있다(조수진,2008; Artazco,2004; Lahelma,2002; Chandola,2004).

이러한 역할 갈등은 시간부족에 따른 상황과 관련 있는데, ‘2009 경제협력개발기구(OECD) 통계연보’에 따르면, 한국 직장여성의 주당 근로시간은 약 44시간으로 OECD 최상의 수준이며, 평균의 34.3시간보다 10시간이나 높은 수치를 보여주고 있다(한국여성정책연구원, 2009). 또한 ‘생활시간조사(2009)’에 의하면, 하루 평균 성인 남성의 평균 가사노동시간은 24분 인데 반해, 여성의 가사시간은 2시간 38분으로 나타나고 있어, 근로시간 뿐 아니라 가사노동시간에서도 직장여성의 일가족 양립의 어려움을 보여주고 있다고 할 수 있다.

국내에서 여성의 일과 가정의 양립과 관련된 연구결과를 살펴보면, 여성학분야에서는 ‘양성평등’과 ‘고용차별’에 초점을 뒀고, 경제학 분야에서는 ‘국가 경제 성장에 미치는 영향’에, 경영학 분야에서는 여성노동력 확보와 생산성 향상에, 사회학 분야에서는 사회계층과 불평등 해소에 초점을 맞추어 진행되었다. 또한 복지정책학 분야에서는 일·가정 양립을 지원하는 정책과 제도의 실태를 분석하고 선진국의 사례와 비교하여, 제도들의 한계점 및 제한점에 초점을 두어 연구되었다. 그러나 보건학적 시각에서 여성의 일 가정 양립과 건강에 관해 살펴본 국내 연구는 많지 않은 실정이다. 서구에서 이미 40년 동안 여성의 역할과 건강의 관계에 대한 선행연구들이 많은 점에 비해, 대조적이라고 할 수 있다(김은아,2011).

국내 연구에서는 일과 가정의 역할갈등과 균형이라는 과제가 중요시 되

었고, 직장-가정 갈등(WFC)개념에 입각해서, 직장-가정 갈등의 원인 및 발생양상과 결과에 관한 연구를 진행하였다. 개인적 측면에서 보면, 직장-가정 갈등은 우울, 불안, 삶의 질 및 행복에 영향을 미치며(가영희,2006; 이주일,2010; 장재윤,2003; 김재엽,2009; 이주일 외, 2010; 이주희,2000; 송한수,2009), 직무·조직적 측면에서 보면, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 영향을 미친다고 볼 수 있다(임효창,2005; 최수찬,2006; 최현정,2011; 이수광,2007; 송영빈,2009; 김영예,2007; 권혜림,2010).

한편, 국외 연구에서는 직장여성의 건강에 있어 직장-가정 갈등(WFC) 개념에 대해 초점을 맞추어, 이러한 갈등요인에 따른 육체적, 정신적 건강 상태 및 우울에 관한 연구가 상당수 진행되었다. 많은 연구에서 직장-가정 갈등(WFC)을 일-가정(WIF : work interference with family)와 가정-일 (FIW : family interference with work)의 양 갈래 갈등으로 인식하고, 실증적으로 건강에 미치는 영향에 대해 연구되어 왔다(Frone, 1997; Frone,1996; Frone,1997; McNamara et al.,2011; Hammer ,2004; Allen & Armstrong, 2006; Amstad et al., 2011; Kim et al.,2013; Winter, 2006; Emslie, 2004; Hamming,2009; Higgins,2004). 이 둘의 양방향(bidirectional)의 갈등이 건강에 미치는 영향은 서로 다를 수 있으며, 선행 연구에서도 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 영향성의 차이를 많이 언급하고 있다. 이에 따라, 외국과 다른 한국현실에서 직장여성이 겪는 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 정도의 차이를 파악하고 건강에 미치는 영향에 대한 연구의 필요성이 제기 될 수 있다. 그러나 국내 연구에서는 직장-가정 갈등(WFC)과 우울과 같은 심리적 측면과 삶의 질에 초점을 둔 연구는 있었지만(가영희,2006; 김재엽,2009; 최보라,2010; 전해옥,2011), 보건학적 관점에서 직장여성을 대상으로 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW) 각각의 영향성이 건강상태에 미치는 영향을 측정한 연구는 국외에 비해 부족한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 기혼 직장여성을 대상으로, 직장-가정 갈등 정도를 파악하고, 일-가정 갈등(WIF) 및 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 차별적영향에 초점을 맞추어 연구하고자 한다.

제 2절 연구의 목적

본 연구는 기혼 직장여성의 일-가정 갈등(WIF) 및 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 알아보기 위해, 인구학적 변인(연령, 교육수준, 소득수준), 가정조건(혼인상태, 미취학 자녀여부, 가사노동시간), 노동 조건(노동시간, 복리후생제도, 고용형태)를 고려하여 실증적 자료를 통해 분석하고자 한다.

연구에서 살펴보고자 하는 구체적인 문제는 다음과 같다

첫째, 기혼 직장여성의 인구학적 요소, 가정조건, 노동 조건에 따른 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)의 정도를 파악한다.

둘째, 기혼 직장여성의 건강에 영향을 미치는 인구학적 요소, 가정조건, 노동 조건을 통제한 후에, 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 파악한다.

셋째, 생애주기에 (35세 미만, 35이상-45세 미만, 45세 이상) 따른 세대군에 따라 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이 기혼 직장여성의 주관적 건강상태에 미치는 영향을 파악한다.

제 2장 이론적 배경 및 선행연구 고찰

제 1절 한국 직장여성의 현황

1. 직장여성의 현황

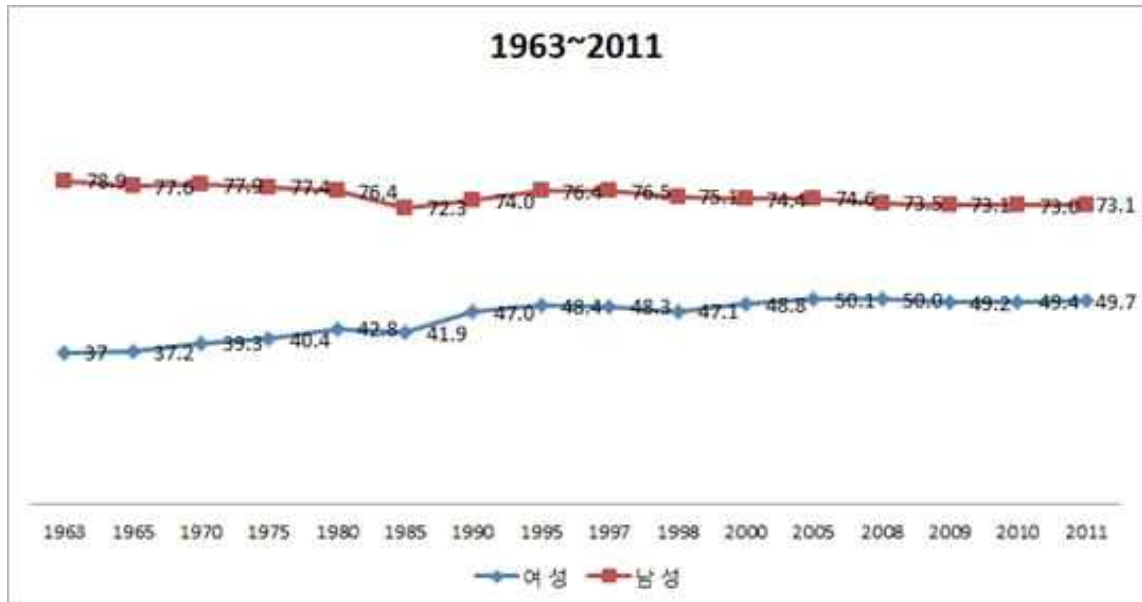
일-가정 양립은 산업화와 이후, 후기 근대사회에 들어서면서 여성의 역할 변화에 따른 현상으로 볼 수 있다. 즉 사회는 빠르게 경제적 발전과 변화를 거듭하고 있지만, 가정 내에서의 자녀양육 및 가사활동은 여전히 여성의 책임으로 규정되고 있어, 여전히 여성의 역할로 남아있게 되면서 역할 갈등을 초래하는 것으로 볼 수 있다. 특히 한국은 60년대 이후 빠른 근대화 과정과 함께 90년대 이후 후기 근대사회에 들어서게 되면서, 일-가정 양립의 문제가 사회적 이슈로 대두하게 되었다. 여성의 일-가정 양립은 저출산 문제와 함께 성별 불평등의 문제를 해결하기 위한 수단으로 여성 정책의 중요한 영역으로 등장하였다.

국내 여성의 노동시장 참여 변화율을 보면, 지난 30년 간 여성들의 경제활동 참여가 급격히 증가해 온 것을 알 수 있다< 그림 2 >. 통계청의 경제활동인구조사에 따르면, 만 15세 이상인 생산가능인구 중 여성의 경제활동참여율은 1980년에 42.8%에서 2011년에는 49.7%로 1997년 외환위기와 2008년 금융위기를 제외하고 꾸준한 증가 추세를 따르고 있다. 한편, 남성의 경제활동참여율은 1980년에 76.4%에서 2011년에는 72.9%로 완만하게 감소하는 경향을 보이고 있다. 또한 2011년 OECD 노동전망 보고서에 따르면, 전체 여성 경제활동 참여율은 한국이 54.5%로 OECD 평균 61.8%보다 상당히 떨어지며, 32개국 중 하위권을 기록하는 것으로 나타났다. 이는 한국의 경제 수준에 비해 상대적으로 낮은 수치를 보이고 있어, 아직까지 한국에서 여성의 경제활동 참여가 부족한 실정을 보여주고 있다.

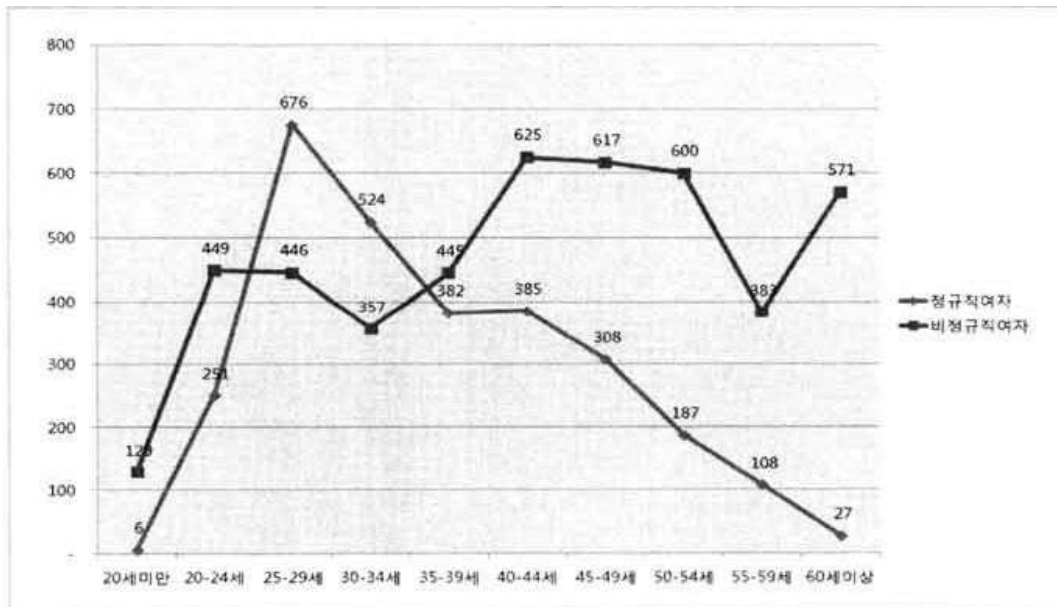
<그림3>에서 연령별로 살펴보면, 30대 이전에 경제활동참가율이 많이 증가하지만, 30대 이후 감소하는 경향을 보이고, 40대 이후 다시 증가하는 M자형 곡선을 띄는 것을 볼 수 있다. 하지만 40대 이후 취업군을 살펴보

면, 정규직군은 급속도로 감소하고 있으며, 대부분이 비정규직 군에 분포하고 있는 것을 볼 수 있다.

[그림 2] 남녀 경제활동 참여율(1963-2011)

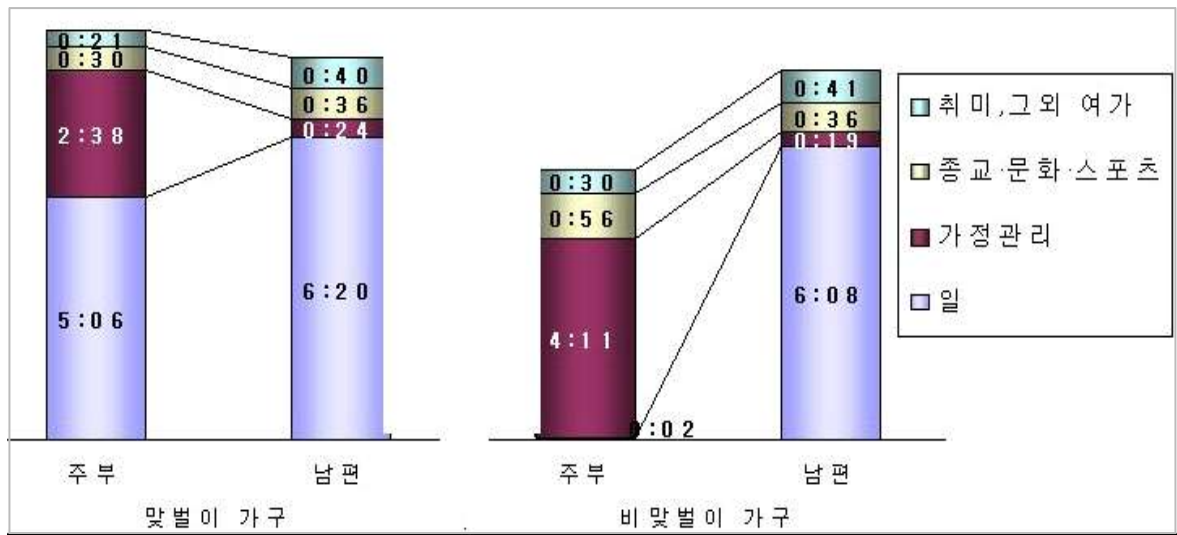


[그림 3] 여성 고용형태별 연령계층별 분포(2011. 8월)



류임량(2009)연구에서도 45세 이상 연령군에서 저임금, 단순 노동에 종사하는 비율이 상대적으로 높았다. 이처럼 전반적으로 여성의 노동참여가 지속적으로 증가하고 있지만, 여성들은 출산과 양육의 이중부담으로 인해 결혼을 전후로 경력 단절을 경험하고 있는 것으로 볼 수 있다. 반면, 40대 이후 노동시장 참여율이 증가하는데 이는 출산과 자녀양육기를 지나 다시 노동 시장에 재진입하기 때문으로 볼 수 있다. 이러한 경력 단절은 노동 지위에 있어 부정적 결과를 가져오고, 남성과 비교하였을 경우 상대적으로 낮은 소득과 불평등을 가져올 수 있으며, 고용의 질적 측면 측면이 낮아질 수 있다(이재경, 2003).

< 그림4 >의 ‘생활시간조사’ 결과를 보면, 여성의 이중부담을 실증적으로 보여주고 있다고 할 수 있다. 맞벌이 가정의 경우 남성의 가정관리시간은 24분인데 반해, 여성의 경우 2시간 38분으로 6배가 넘고 있다. 비록 맞벌이 여성의 경우 비맞벌이 여성에 비해, 가사노동시간이 줄어들긴 했지만, 여전히 많은 시간을 가사노동에 쓰고 있다고 볼 수 있다. 이와 같은 가사노동시간에 있어 성불평등한 현실은 직장 내에서도 가족의 책임을 다하려고 하는 가부장적 한국사회의 인식을 보여준다고 할 수 있다. 여성의 경제활동 참가율이 높아지고 맞벌이 가구가 급증했으나, 여전히 여성은 무급가사노동 및 돌봄노동의 일차적 책임을 지고 있는 실정이다. 또한 남성은 생계부양자 역할만 담당하는데 반해, 여성은 직장인 역할과 함께 가정의 책임을 가지는 성별 분업 이데올로기는 여전히 크게 변화하고 있지 않고 있다(김진욱,2005). 여성의 유급노동과 무급노동의 ‘이중부담’은 결국 여성의 시간갈등을 야기하고 있으며, 국내의 맞벌이 가구의 남녀 가사노동정도에 대한 연구에서도 여전히 여성이 유급노동과 무급노동(가사노동)의 이중부담과 시간 갈등을 겪고 있다는 점이 강조되고 있다(박기남,2009; 허수연,2009; 손문금;2005).



[그림 4] 맞벌이 가구와 비맞벌이 가구의 주요 시간 사용

출처: 통계청, <2009년 생활시간조사>

2. 직장여성의 직장-가정 양립의 고충

국내연구에서는 직장여성이 일과 가족이라는 두 영역에서 겪게 되는 역할 간 갈등과 고충에 대한 심층 인터뷰를 통한 질적 연구가 이루어져 왔다(남궁은정,2008; 양소남,2011; 최정숙2011). 양소남(2011)은 영아기와 초기 학령기 자녀를 둔 맞벌이 여성을 중심으로 이들의 직장과 가족의 두 영역에서 직면하게 되는 다양한 갈등과 고충을 이해하는 것에 초점을 두어 연구를 진행하였다.

아이랑 같이 있는데, 지쳐가고, 주말엔 아이랑 신랑한테 잘해야 하는데 그걸 잘 못하죠. 어떤 때는 정말 시체처럼 쓰러져서 정신없이 잠만 잘 때도 있어요. 일주일 동안 쌓인 집청소와 빨래도 해야 하고, 아이와 놀아줘야 하지만 육체적으로 많이 힘들죠. (양소남,2011, 심층면접 인터뷰 중에서)

직장여성은 신체적 건강과 정신적 상태에도 영향을 미치고 있으며, 참여자들 대부분이 신체적으로 피곤한 상태에 있으며, 자녀에 대한 죄책감 갖고 있었다. 또한 불충분한 양육대안, 자녀에 대한 죄책감, 취업모의 일상과 괴리되는 학교 운영, 전통적인 성역할에 의한 역할분담, 취업모를 평가하는 이중잣대, 시간배분의 어려움, 형식적인 가족친화제도 등으로 인한 긴장과 갈등을 겪고 있다.

최정숙(2011)은 학령기 자녀를 둔 30대 중반에서 40대 중반 전문직 여성 12명을 대상으로 심층면담을 통해 일-가정 역할 갈등의 중심현상에 대해 연구하였다. 그 결과 다중역할 수행에서 비롯되는 개인의 내적·관계적 긴장을 경험하였고 일중단여부와 같은 갈등을 겪는 ‘과부담긴장과 혼돈’을 겪고 있었다. 동시에 하느라 힘이 부치고 들볶이고, 조급하고, 정신세계가 늘 피곤하며 녹초가 되고, 매사에 대한 짜증과 부딪힘, 해야 할 일은 많은데 나만 하고 있다는 생각으로 가족에게 성토하며 성질을 부리고, 미안함에 자괴감에 빠지고, 분노와 우울과 같은 심리적 부대낌을 경험한다. 또한 에너지고갈, 소진, 스트레스성 탈모, 두통, 어지럼증, 체중 감소와 같은 신체적 증상을 경험하였으며, 커피, 진통제, 영양제, 각종 약물에 의존하는 것으로 나타났다. 이처럼 면접을 통한 질적 연구에서는 직장여성

의 직장-가정 갈등이 신체적·심리적 증상에 부정적 영향을 미치는 점을 보여주고 있다.

제 2절 직장-가정 갈등(WFC)

1. 직장-가정 갈등(WFC)의 개념 및 특성

1) 직장-가정 갈등(WFC) 정의

직장-가정 갈등(WFC : work-family conflict)의 개념과 관련된 연구는 20세기 후반 여러 학문분야에서 많이 이루어져 왔다. 이와 관련된 선행연구에 따르면, 직장-가정 갈등은 역할 내 갈등과 역할간 갈등에 의해 발생하게 된다고 보았다. 대부분의 연구들은 직장-가정 갈등을 역할 간 갈등(inter-role conflict)의 한 유형으로 파악하고 있다(Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al. ,1992; Greenhaus & Beutell, 1985).

‘역할 내 갈등(intra-role conflict)’이란 하나의 역할 내에서 나타나는 상호양립 불가능한 역할 압력을 의미한다. 이는 다른 영역으로 전이될 수 있는데 여성이 과중한 가정일 때문에 직장에서의 역할에 몰입하지 못하는 경우나, 직무 스트레스가 가족구성원과의 상호작용에 영향을 주는 경우가 이에 해당된다(Repetti, 1989). ‘역할 간 갈등(inter-role conflict)’은 서로 이질적이고 양립할 수 없는 행동과 특성을 요구하는 다중역할을 가질 때 발생하는 갈등이다. 즉, 하나의 역할(조직구성원의 역할)에서의 요구가 다른 역할(가족 구성원의 역할)에서의 요구와 상충되는 경우 발생하는 갈등을 말한다.

Kahn(1964)은 역할갈등을 ‘두 개 혹은 그 이상의 역할압력이 존재하는 경우 하나의 압력에 순응하게 되면 다른 압력에 순응하는 것이 곤란하게 된 상태’라고 정의하고 있다. Kahn(1964)의 연구에 기초하여, Greenhaus & Beutell(1985)은 직장-가정 갈등(WFC : work-family conflict)을 ‘직장과 가정 두 영역에서의 역할 압력이 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등(inter-role conflict)’로 정의하였다. 즉, 직장-가정 갈등(WFC)은 직장역할에 참여함으로써 가정역할수행이 어려운 경우와 반대로 가정역할에 참여함으로써 직장역할 수행이 어려운 경우에 발생하는 역할 간 갈등이라고 할 수 있다. 기존 연구에서는 직장-가정 갈등(WFC: work-family conflict)이라는 동일한 구성개념을 묘사하는데 있어,

Work-home conflict, work-life conflict, work-home interference , work-family imbalance 등 사용하고 있다. 본 연구에서는 대부분의 직장-가정 갈등 연구에서 사용되고 있고, 본 연구의 목적과 부합하는 Greenhaus & Beutell(1985)의 정의를 따르고자 한다.

2) 직장-가정 갈등의 양방향성(bi-directional)

직장-가정 갈등(WFC)은 그 원인을 제공하는 영역에 따라 일-가정 갈등(WIF: work interference with family)와 가정-일(FIW:family interference with work)의 양방향(bi-directional)의 구성개념을 갖는다(Gutek et al, 1991, Kossek & Ozeki 1998). 일-가정 갈등(WIF)은 일이 가정에 영향을 미침으로써 발생하는 갈등을 의미하며, 가정-일 갈등(FIW)은 가정이 일에 영향을 미침으로써 발생하는 갈등을 의미한다. 예를 들면, 퇴근 후 어린자녀의 돌봄과 업무의 양이 많아 불가피하게 야근을 해야 하는 상황이 동시에 발생할 경우, 둘의 일정을 변경할 수 없는 상황에서, 만약 야근을 한다면, 직장일이 가정일을 방해하는 것으로 볼 수 있다(WIF). 반면, 야근을 하지 않고 퇴근 후 어린자녀의 돌봄을 선택한다면, 가정일이 직장일을 방해하는 것이다(FIW). 이러한 갈등은 어느 한쪽이 일방적으로 영향을 미치기 보다는 서로 양방향의 특성을 가지고 볼 수 있다.

직장-가정 갈등(WFC)의 초기연구들은 양방향으로 구성하지 않고 단일 척도로 직장에 초점을 두어 일-가정 갈등(WIF)을 중심으로 개념을 구성하였고, 가정-일 갈등(WIF)을 고려하지 않았다. 이러한 이유는 직장은 경제적 수입원이며, 사회적 지위를 주기 때문에 더 영향력을 줄 수 있을 것이라 볼 수 있기 때문이다. 따라서 직장과의 갈등이 생기면 직장보다는 가정을 조절하려고 하기 때문에 일-가정 갈등(WIF)에 초점을 맞추어 연구가 진행되었다고 볼 수 있다(Frone, 1992, Gutek, 1991, 이영지, 2011 재인용).

한편, 직장-가정 갈등을 두 차원으로 분리하여 진행된 많은 국내외 연구결과에서는 일-가정 갈등(WIF)이 가정-일 갈등(FIW)보다 영향이 큰 것으로 나타났다. 장재윤(2003)은 공무원을 대상으로 WIF와 FIW의 두

차원의 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 대해 연구한 결과, 남녀 모두 유의미하게 일-가정 갈등(WIF)이 가정-일 갈등(FIW)보다 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 가영희(2006) 연구에서도 기혼 직장인 760명을 대상으로 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이 영역별(가정생활, 여가생활, 직장생활)만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향에 있어, 일-가정 갈등(WIF)이 더 큰 영향력을 보였다. 국외 연구를 살펴보면, Gutek(1991)는 개인들이 일-가정 갈등(WIF)을 가정-일 갈등(FIW)보다 더 많이 지각하는 것으로 나타났으며, 이에 따라 정서적 반응에 미치는 영향도 달라지는 것으로 나타났다. 많은 연구에서 일-가정 갈등이 더 큰 영향을 미치는 연구 결과를 보이고 있다(Kinnunen,1998; Hammer,2004; Kalliath,2012; van Steenberge,2009; Fjell,2008; Gareis,2009) 하지만, 몇몇 연구에서는 가정-일 갈등(FIW)이 일-가정 갈등(WIF)보다 결과변수에 유의한 영향을 미치는 결과를 보여준 연구결과도 있어, (하오령,2006; 최수찬, 2006; Frone, 1997; Frone, 2000; Allen, 2006) 연구마다 상이하고 혼재한 연구결과를 보이고 있다고 할 수 있다.

이처럼, 직장-가정 갈등은 두 영역 모두를 공통의 원인으로 하면서 동시에 두 영역 모두에 영향을 주기 때문에, 직장-가정 갈등을 완전히 이해하기 위해서는 양방향으로 구분하여 연구해야 한다는 주장이 많은 선행연구에서 강조되고 있다. (가영희, 2006; 장재윤 2003, Byron, 2005; Carlson et al., 2000; Frone et al., 1992).

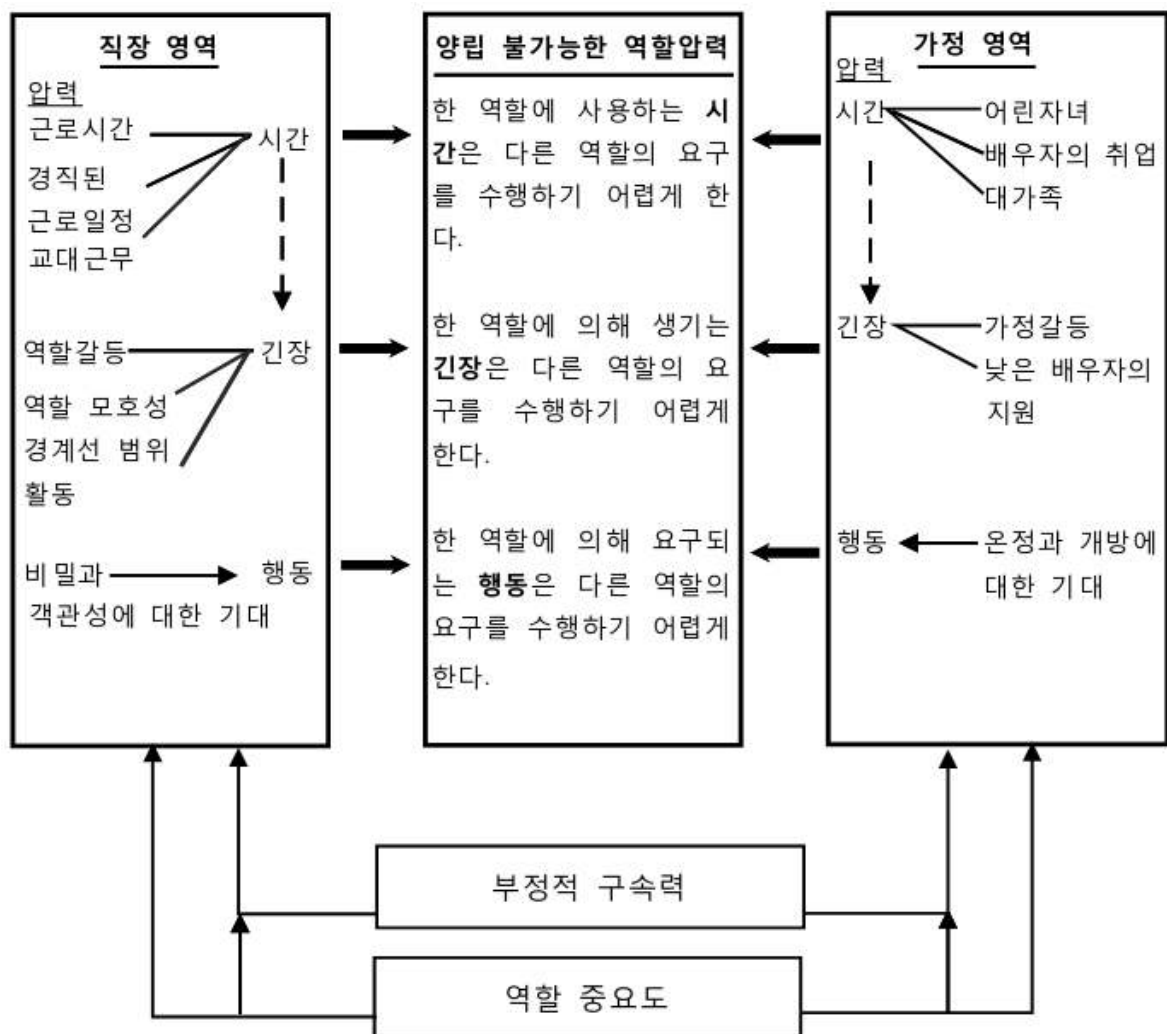
따라서 본 연구에서 일이 가정에 영향을 주는 일-가정 갈등(WIF)과 가정이 일에 영향을 주는 가정-일 갈등(FIW) 둘을 함께 고려하여 갈등으로 측정할 것이며, 각각의 갈등이 직장여성의 주관적 건강상태에 미치는 영향을 실증적으로 분석하려고 한다.

[표 1] 직장-가정 갈등(WFC)의 개념 정리¹⁾

직장-가정갈등(WFC)	직장과 가정 두 영역에서의 역할 압력이 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등(inter-role conflict)
1. 일-가정 갈등(WIF)	직장(일)이 가정에 영향을 미침으로써 발생하는 갈등
2. 가정-일 갈등(FIW)	가정이 직장(일)에 영향을 미침으로써 발생하는 갈등

3) 직장-가정 갈등의 유형

직장-가정 갈등의 유형을 구분해보면, Greenhaus & Beutell(1985)는 직장-가정 갈등의 유형을 시간에 근거한 갈등, 긴장에 근거한 갈등, 행동에 근거한 갈등을 세 가지로 나누어 설명하였으며, < 그림 5 > 과 같이 나누어 볼 수 있다



[그림 5] 상반된 직장-가정 역할 갈등

출처 : Greenhaus et al.(1985); 이영지(2011)에서 재인용.

- 1) 본 연구에서는 대부분의 선행연구에서 받아들이고 있는 Greenhaus & Beutell(1985)의 정의에 따르고자 한다.

① 시간에 근거한 갈등 (time-based conflict)

시간에 근거한 갈등이란, 과중한 역할로 인해 역할 수행에 걸리는 시간의 요구가 많아 역할을 완벽히 수행할 수 없거나 한 역할에 투자되는 시간에 동시에 다른 역할을 수행할 수 없어 발생하는 것이다. 이는 시간부족과 시간 제약과 같은 심리적인 느낌이나 반응을 의미하며, 한 사람의 제한된 시간을 하나의 역할을 수행하는데 소비할 경우 또 다른 역할을 수행에 전념할 수 없게 됨으로써 발생한다. 직장-가정 갈등(WFC)의 연구자들은 직장 및 가정에 참여하는 시간이 이러한 갈등과 관련되며, 다중역할을 경험하는 직장인이 겪는 어려움 중에서 가장 많은 부분이 시간의 부족에서 기인한다고 주장한다. 이는 과도한 근무시간 및 일정 갈등개념이나 Kahn(1964)의 역할 과부하(role overload) 개념과 일치한다고 할 수 있다 (Greenhaus & Beutell, 1985). Major(2002)는 일반적으로 사용된 직장-가정 갈등의 측정형태는 시간근거 갈등이며, 이 갈등은 한 역할수행에 요구되는 시간이 많아서 다른 역할의 요구사항들을 수행하는 것을 어렵게 만드는 형태의 갈등으로 정의하였다.

시간근거 갈등은 두 가지 형태를 보이는데, 첫째는 한 역할의 구성원으로서 받게 되는 시간압력(time pressure)이 물리적으로 다른 역할의 기대에 순응하는 것을 불가능하게 만드는 것이다. 둘째, 개인이 물리적으로 다른 역할의 요구에 응하려고 하지만 시간압력이나 하나의 역할에만 몰두하게 하는 것이다. 특히 맞벌이 가정의 경우 직장 및 가정역할을 동시에 수행함에 따라 시간압박을 경험하고 이는 역할 과중과 긴장을 초래하므로, 시간부족은 역할 간 갈등의 주요원천이라 할 수 있다.

② 긴장에 근거한 갈등 (strain-based conflict)

긴장에 근거한 갈등(strain-based conflict)이란, 한 역할에서 경험된 긴장과 피로가 다른 역할 수행에 까지 지속되어 그 역할 수행을 방해하는 경우에 발생한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 업무자체가 주는 긴장감과 압박감, 배우자 지지의 부재 등으로 촉발되며, 근무시간 부족 등 시간에 근거한 갈등에 의해 간접적으로 발생하기도 한다. Pleck(1980)은 한 영역에서의 긴장이 다른 영역에서의 요구를 따르지 못하게 하기 때문에 그 역

할들은 상호 양립할 수 없게 되는 것으로 본다. 긴장에 근거한 갈등은 시간에 근거한 갈등과 구분되고 있으나, 이러한 구분은 지각된 갈등의 내용이 다른 것이며 실제로 시간갈등이 크면 긴장이 유발된다고 볼 수 있어 이 두 가지 갈등은 높은 상관관계를 가진다고 할 수 있다.

③ 행동에 근거한 갈등 (behavior-based conflict)

행동에 근거한 갈등이란, 한 역할에서 기대되는 행동이 다른 역할에서의 기대와 일치하지 않을 때 발생하는 것으로, 갈등이 높다는 것은 두 영역 간의 행동전이가 쉽게 이루어 지지 않음을 의미한다. 예를 들어 직장에서는 자신감(self-reliance), 객관성(objectivity), 공격성(aggressiveness), 정서적 안정성(emotional stability)과 같은 이성적인 행동을 요구한다(Schein, 1973, 이영지 2011 재인용). 반면, 가정에서는 따뜻하고 자상한 부드러운 감성적인 행동을 기대하기 때문에, 직장과 가정에서 요구되는 행동 간에 불일치로 인해 갈등을 경험할 수 있다. 이처럼 다양한 역할의 기대치를 따르기 위해 행동을 조절할 수 없을 때 역할 간 갈등을 경험하기 쉬우며, 사람들이 가진 자원들은 제한되지만 직장과 가정에서 요구하는 다양한 역할 수행을 위해 자원을 효과적으로 사용하지 못하거나 한 영역에 적응하기 위해 익힌 기술이나 가치들이 다른 영역에서는 효과적이지 못하게 되면 역할 갈등을 경험하게 된다(Repetti, 1987).

4) 직장-가정 갈등 관계에 대한 관점

직장-가정갈등 관계를 이론적으로 설명하는 관점은 합리적 관점(rational view), 성 역할 관점(gender role view), 가치기반 관점(value laden approach), 역할이전 관점(role transition approach)로 크게 4가지 관점에서 설명할 수 있다.

첫째, 합리적 관점(rational view)은 직장일과 가정일에 사용하는 총 시간의 양과 직장과 가정 갈등 간의 선형관계를 강조하며, 한 개인이 지각하는 갈등의 양은 그 사람이 직장과 가정 영역에 소비하는 시간에 정비례

하여 증가한다고 본다(Gutek et al.,1991). 일반적으로 직장일과 가정일을 분리된 장소에서 수행하기 때문에 직장역할과 가정역할을 동시에 수행하는 것이 물리적으로 불가능하므로 한 역할에 사용되는 시간은 다른 역할 수행을 위해 이용될 수 없어, 역할 간 갈등 발생의 가능성이 커진다는 것을 의미한다. 이러한 관점에서는 직장 및 가정과 관련된 역할에 소비되는 시간이 많아질수록 더 많은 갈등을 지각하게 될 것이라는 것이라고 가정한다.

둘째, 성 역할 관점 (gender role view)은 남성과 여성에 대해 전통적인 역할의 상이성을 강조하는 관점으로 합리적 관점과 달리 성(gender)이 직장-가정 갈등의 지각에 직접적으로 영향을 미치거나 시간과 직장-가정 갈등의 관계에서 조절변수로서 작용한다고 본다(Gutek et al.,1991). 직장일은 남성이 맡고 가정일은 여성에게 책임이 있는 것으로 인식되는 성 역할 차이로 인해, 남성들보다는 여성이 직장-가정 갈등을 겪게 된다. 따라서 여성의 역할은 직장에서의 일이 늘어나도 가정에 대한 기대는 줄어들지 않는다는 것이다(Hochschild, 1999). 직장이 가정요구에 영향을 줄 때 여성은 남성보다 가정역할에 가치를 부여하게 되고, 직장일이 중심이 되는 사회적 역할을 위협적으로 인식하게 되기 때문에 직장일에 대한 부정적 태도가 나타나게 된다(Grandey et al., 2005).

셋째, 가치기반 관점 (value laden approach)은 합리적 관점과 성 역할 관점과는 다르게 주관적이고 심리적인 측면에 초점을 둔다. 직장과 관련된 정체성과 가정과 관련된 정체성 사이에서 서로 다른 가치관을 표현해야 하는 경우에 직장-가정 갈등을 경험하게 되며, 이는 사회정체성 이론 (social identity theory)에 의해 설명되어진다. 직장역할 관련 기대와 가정역할 관련 기대가 서로 상충하는 경우와 개인의 가치관과 조직 가치관 사이의 적합성이 낮을 경우에, 개인이 그러한 낮은 적합성의 원인을 내부요인이 아니라 외부요인으로 보는 경우에 직장-가정 갈등이 발생하게 된다.

넷째, 역할이전 관점(role transition approach)은 직장-가정 갈등이 역할이전의 용이성에 의해 영향을 받는다는 것이다. 역할이전이란 사회시스템에서 개인이 역할 속(intra-role) 또는 역할 밖(out of role)으로 이동하는 과정을 의미한다(Burr, 1972). 역할 이전은 다른 역할에서의 변화없이 하나의 역할이 종료되는 것을 포함하며, 하나 이상의 역할 종료와 다른 역할의 시작이 동시에 일어나는 경우도 포함된다. 이러한 역할이전을 사

람들은 자주 경험하게 되는 데, 직장에는 출근할 때는 가정역할에서 직장역할로의 이전이 이루어지며, 반대로 퇴근해서 집에 돌아올 때는 직장역할에서 가정역할로 역할이전이 이루어진다. 예를 들면, 가정에서 어머니 또는 배우자 역할을 수행하던 사람은 직장에서 선생님의 교사 역할을 하는 것과 같이, 일상생활에서는 많은 역할 전이가 이루어지고 있다. 따라서 이러한 역할 전이가 용이하게 이루어지는가에 따라 개인이 직장-가정 갈등을 경험하는 정도도 달라지며, 쉽게 전이가 이루어지지 못할 경우 역할 갈등은 더욱 증가한다고 볼 수 있다.

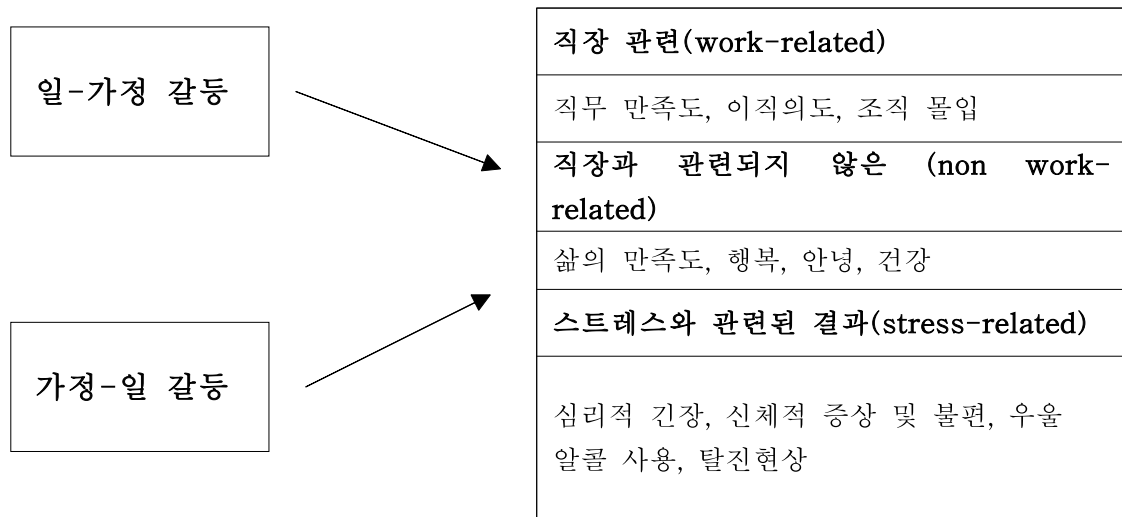
2. 직장-가정 갈등(WFC)의 결과(consequence)

직장과 가정 갈등에 따른 결과에 대한 연구는 국내외에서 현재 많이 연구되고 있으며, 이를 주제로 연구하는 학문분야도 다양한 편이다. 직장-가정 갈등에 따른 결과변수로 직무만족, 조직몰입, 경력만족, 소진, 스트레스, 이직의도 등과 같은 인적자원 관리분야와 조직행동분야에서 많은 연구가 이루어지고 있다(임효창 외, 2005; 이수광, 2007; 이유덕, 2008; Kossek & Ozeki, C.,1998; Adams,1996; Thompson,1993; Perrewe,1999) 또한 생애만족, 아이의 건강, 삶의 질, 생활만족도, 생활만족도, 건강상태 등 많은 분야에서 연구되고 있는 실정이다. 직장-가정 갈등의 결과(consequence)는 직장 관련(work-related), 일과 관련되지 않은(non work-related), 스트레스와 관련된 결과(stress-related)로 크게 3가지로 나누어 볼 수 있다(Allen et al,2000).

첫째, 직장-가정 갈등에 따른 직장 관련(work-related)연구는 대부분 태도적 행동에 대한 연구들인데, 조직 몰입, 이직의도, 직무만족도, 직무성과 등을 결과로 하고 있다(Kossek, 1998; Adams, 1996; Thompson, 1993; Perrewe, 1999; Boles et al.,2001; Bruck et al.,2002; Haar,2004).

둘째, 직장-가정 갈등에 따른 직장과 관련되지 않은(non work-related) 결과에 대한 연구는 개인의 생활만족도 및 삶의 질 만족도 등과 같은 전반적인 삶의 측면에서 측정한 연구를 들 수 있다(Kinnunen U., 2003; Kossek,1998; Quick, 2004; Allen et al.,2000; Brough, 2002)

셋째, 직장-가정 갈등에 따른 스트레스와 관련된 결과(stress-related)에 대한 연구는 심리적 건강(psychological health) 및 우울(depression), 건강만족감(health satisfaction), 기분장애(mood disorder)와 같은 정신적 건강과 혈압, 심혈관계 질환(cardiovascular disease), 신체적 건강 및 주관적 건강상태와 같은 육체적 건강에 대한 연구를 들 수 있다(김재엽,2009; 이주희,2000; 송한수,2009; 노상철,2008; Frone,1996; Frone, 1997; McNamara et al.,2011; Hammer T. H.,2004; Grice,2007; Emsile,2004).



[그림 6] 직장-가정 갈등의 결과(consequence) 모델

출처 : Allen et al.(2000)

[표 2] 직장-가정 등(WFC)의 결과(consequence)에 대한 선행연구

결과변수		연구자
건강	신체적 건강	Frone(1996),Frone.(1997),Hammer(2004),Grice(2007), Emsile(2004),Thomas & Ganster(1995),Goldstein et al.(1999), Brisson(1999), McNamara(2011),Hammer(2004),Grice (2007), Kim et al.(2013), Winter(2006), Carlson(2011), Allen(2006), Hamming(2011), 노상철(2008)
	심리적 정신적 건강	Frone(1996), Frone.(1997), Frone(2000),van Daalen(2008). Nancy(2009),Wang(2007),Vinokur(1999),Seto(2004), Panatik(2012),Okechukwu(2011),Hamming(2009), Shimazu(2010), Mauno(2005), Emsile(2004), Hammer(2004), Hammer(2005),Grice(2007),Britt(2005), Rantanen(2005) Chandola et al.(2004)
	우울	김재엽(2009), 이주희(2000), 송한수(2009), 하오령(2006), 최보라(2010), Hammer(2005), Wallce(2005)
삶의 질 생활만족도		가영희(2006), 이주일(2010), 장재윤(2003), 윤창영(2001) Kinnunen U.(2003), Kossek, E.E(1998), Quick(2004), Lapierre(2006),Allen(2000), Brough(2002), O'Driscoll(2004)
태도적 변수	직무만족 조직몰입 이직의도	임효창(2005), 최수찬(2006), 최현정(2011), 송경용(2005) 이수광(2007), 송영빈(2009), 김영예(2007), 권혜림(2010), 이종건(2012), Kossek & Ozeki, C.(1998), Adams (1996), Thampson & Blau(1993) , Perrewe(1999) Boles et al.(2001), Bruck et al.(2002), Haar(2004)

3. 여성의 직장-가정 갈등의 세대 간 차이

직장-가정 갈등에 대한 선행연구에서는 결과변수에 미치는 영향에 대해 연령변인을 크게 중요시 하지 않았다. 대부분의 연구들에서는 직장-가정 갈등이 연령과 관계없이 작용하는 것으로 보았거나, 연령변수를 크게 중요하게 다루지 않았고, 다양한 연령층을 대상으로 직장-가정 갈등을 연구하려는 시도를 하지 않았다. 연구분석에서는 통제변수로 하고, 세대를 중심으로 차이를 분석하지 않았다. 하지만, 개인이 겪는 직장-가정 갈등의 내용이나 정도는 동일하지 않을 것이며, 특히 여성에 있어서는 큰 차이를 보일 것이다. 즉, 개인의 연령에 따라 일과 가정이 개인에게 차지하는 영향이 달라지고, 이에 따라 개인이 경험하게 되는 직장-가정 갈등의 정도 또한 달라질 수 있기 때문이다.

Levinson(1996)은 인생구조 모형을 바탕으로, 청년기, 성인전기, 성인중기, 성인 후기로 나누어, 생애주기별로 개인의 발달단계에 따라 개인이 중시여기는 가치가 다를 수 있다고 밝히고 있다. 즉, 젊은 시기인 청년기와 성인 전기에는 자신의 정체성과 발전을 중시하는데 반해, 성인 중기로 들어섬에 따라 가족 속에서의 자신의 위치 및 사회에 대한 봉사와 같은 공동체적 가치의 실현을 중시하는 경향을 높아진다고 한다.

또한, 시간과 사회적 맥락의 중요성에 초점을 두는 생애과정이론(life-span theory)에 따르면, 개인은 생애주기에 따라 다른 경험을 하게 되는데, 특정 시기에서 높은 긴장과 부담을 가져오는 ‘세대 사건(generational events)’²⁾를 경험할 수 있다. 20-35세는 혼인과 함께 새로운 가족을 형성하고, 출산 및 양육의 시기이며 노동시장에 진입하여 경력을 형성하는 시기이다. 35-45세는 혼인의 안정 및 자녀 성장에 따른 양육의 부담이 서서히 줄어드는 시기이며, 45세 이상 여성들은 자녀 성장 후 다시 직장에서의 역할이 증가되는 시기이기도 하다. 이러한 생애과정의 특성에 따른 연령 집단은 경험의 차이가 있으며, 주관적 인식과 가치관도 서로 다르게 가지는 ‘코호트’라고 볼 수 있다.²⁾ 따라서 기혼 직장여성은 일-가정 양립이라는 동질적인 삶을 살고 있지만, 생애 과정과 세대의 변

2) 본 연구에서는 생애과정과 출생시기에 따른 세대별 차이를 강조하는 의미로 코호트를 사용하였다.

화를 경험하는 다양한 집단이라고 볼 수 있다.

이재경·이은하(2003)는 연령집단을 34세 이하, 35-44세 이하, 45세 이상 세 집단으로 구분하여 일과 가족에 대한 태도에 미치는 영향에 대해 연구한 결과, 세대별로 일-가정 갈등이 달라짐을 밝히고 있다. 이주일(2010)은 세대에 따라 직장-가정 갈등의 영향력이 어떻게 다르고, 이런 갈등이 개인의 행복에 미치는 영향에 대해 연구한 결과, 세대별로 갈등의 정도와 내용의 차이를 보였다. 또한 박기남(2009)은 기혼 직장여성의 연령 계층별 차이에 따라 일과 가정의 양립 갈등을 일으키는 원인이 다를 것이라고 보고, 초기 육아기(34세 이하), 장년기(35-44세 이하), 중년기(45세 이상) 나누어 생애주기에 따라 시간갈등의 원인이 어떻게 다른지 연구한 결과, 세 집단의 시간갈등 요인이 다르게 나타났다. 류임량(2009)의 연구에서도 연령별 차이(34세 이하, 35-44세 이하, 45세 이상)에 따라 기혼 취업여성의 일-가정 전이(work to family spillover)에 미치는 영향을 밝힌 결과, 세대별로 미치는 요인(노동시간, 본인가사노동시간, 일만족도, 미취학여부)이 서로 다르게 나왔다.

박기남(2009)는 연령계층별 차이에 따른 직장여성의 일-가족 갈등 인식 중 시간갈등에 초점을 두어 연구한 결과, 34세 이하 여성들의 경우 근로시간과 남편의 가사노동시간의 절대적인 시간의 양과 변수들이 갈등에 영향을 미쳤다. 35-44세 연령층에서는 초기양육기를 벗어나 돌봄노동의 부담으로부터 벗어나 있지만, 직장에서 중간관리직으로 승진하기 위해 직장 일에 많은 시간을 할애하는 시기로 노동조건이 보다 큰 영향을 미쳤다. 45세 이상 연령층에서는 저임금, 단순직 및 장시간 노동시간의 일할 가능성이 높으며, 노년기로 접어들면서 체력이나 건강상이유로 긴 노동시간은 갈등의 원인으로 작용하였다. 또한 성역할 태도에서 배우자의 보수적인 인식으로 인해 가사노동을 거의 여성의 영역으로 담당하는 것으로 나타났다.

이처럼, 개인이 어느 연령대에 속해 있으며, 생애주기에 어디에 있는지가 직장-가정 갈등에 있어 중요한 영향을 미칠 수 있음을 많은 연구에서 밝히고 있다(류임량, 2009; 박기남, 2009; 이주일, 2010; 이재경, 2003). 생애주기별 단계에 따라 초기양육기(35세이하), 장년기(35세-44세), 중년기(45세-65세 미만) 연령군에 속한 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등 정도가 다를 수 있으며, 이러한 갈등의 영향의 크기가 개인의 삶에 미치는 영향이

다를 것이라고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 이러한 생애 주기에 따른 초기양육기(35세이하), 장년기(35세-44세), 중년기(45세-65세 미만) 연령 군³⁾에 따라, 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등 정도가 주관적 건강상태에 미치는 영향력의 차이에 대해 분석하고자 한다.

3) 박기남(2009)과 류임량(2009)연구를 참조하여 연령 구분 하였는데, 현재 여성의 초혼연령이 약 29세로 점점 증가하는 추세이며, 여성가족패널조사(2011)에서의 취업 여성 중 20대는 사례수가 적기 때문에 이렇게 구분하였다.

제 3절 직장여성과 건강

1. 직장여성의 건강에 대한 선행연구

근 20년 동안 여성의 건강에 대한 주제는 국내외에서 많이 논의되어 왔지만, 여성은 남성과 달리 사회적 맥락을 고려한 넓은 시각이 필요하다는 점을 많은 연구결과에서 보여주고 있다(Duxbury, 1991; Winter, 2006; Chandola, 2004; Lahelma, 2002; Schinittker, 2007; Regidor, 2011). 남녀의 생물학적 차이에 의해 남녀의 질병과 건강유형에 차이가 나타난다는 관점은 여성건강을 설명하는데 한계점을 가진다(조병희 2006). 모든 사회는 젠더(gender)를 나누는 일정한 기준(fault line)이 있으며, 이는 남녀의 안녕에 중요한 영향을 미친다(도열, 2010). 따라서 여성의 건강은 남성의 경우와는 다른 시각으로 접근해야 할 뿐 아니라, 사회문화적 맥락을 고려하여 연구할 필요성이 있다고 볼 수 있다.

지금까지 여성건강에 대한 논의는 세 가지로 나누어 연구되었는데, 첫째는 보건학적 관점에서 여성의 신체적 건강에 대한 모성 보호적 접근이다. 둘째는 사회심리학과 가족학을 중심으로 정신건강 및 생활만족도 등에 대한 역할 갈등적 접근이다. 셋째는 사회과학에서 전업주부를 대상으로 가족관계나 사회관계망이 사회적 적응에 미치는 영향을 정서적 측면의 건강을 다루고 있다. 또한 취업여성의 일-가정 갈등에 따른 심리적, 신체적 스트레스를 다룬 연구이다(박수미, 2004).

사회의 변화와 함께, 여성의 사회적 지위와 역할 변화에 따라 일과 가족 영역에서의 역할 갈등과 일 가정의 균형이라는 과제가 사회적 관심사로 부상하면서 직장여성의 건강에 대해 국내외에서 많이 연구되어 오고 있다. 특히 직장여성의 건강에 있어, ‘직장’과 ‘가정’의 영역 간의 갈등과 상호지원적 측면에 초점을 맞추어, 부정적 측면과 긍정적 측면이 함께 연구되어 왔다.

국내의 연구를 살펴보면, 직장여성의 건강에 있어 긍정적 측면보다 부정적 측면에 초점을 두어 연구되어 왔으며, 직장 영역과 가정 영역의 다중역할에 따른 부정적 측면이 연구되어 왔다. 조수진·장숙량(2008)연구에서는 한국여성의 다중역할(multiple role)이 건강에 미치는 영향을 검증하

기 위해, 아내, 어머니, 직장인 역할에 따라 여성의 역할을 구분하고 이러한 역할 기준에 따른 건강상태를 파악하였다. 그 결과, 아내와 어머니의 역할에 직장인 역할이 추가된 삼중역할군(triple)은 그렇지 않은 군에 비해 스트레스가 증가하게 되고 주관적 건강이 나빠지고, 우울 경험이 증가하는 것으로 나타났다. 이는 국외 연구에서는 전통역할에서 직장인의 역할이 추가되었을 때, 자아 존중감, 경제적 자원등에 의한 긍정적인 영향을 미치는 결과를 보인 것과 달리, 한국의 여성에 있어 다중역할을 동시에 수행하는 것이 서구 국가와는 다른 경험을 할 수 있다는 점을 보여준 것이라 할 수 있겠다.

조인숙(2011) 연구에서는 한국노동패널자료를 사용하여 고정효과모형(Fixed effect model)⁴⁾으로 여성의 사회경제적 지위와 역할이 건강에 미치는 영향을 살펴본 결과, 하나의 역할만을 하는 경우 보다 직장과 가정에서의 역할을 함께 하는 경우에 건강상태가 상대적으로 나쁜 것으로 나타났다. 특히, 자녀를 둔 취업여성의 경우 생활만족감이 낮았으며, 남녀간의 차이도 존재함으로서 다중역할의 부정적 측면을 보여 주었다. 또한 안숙희(2004) 연구에서도 기혼 직장여성을 대상으로 취업유무와 사회적 역할 만족도에 따른 신체 및 정신건강 상태에 미치는 영향을 연구한 결과, 역할 부담과 긴장으로 인해 건강에 부정적 효과를 보여 주었다. 또한 박수미(2004)와 유소이(2008)연구에서는 직종, 고용형태, 근무시간, 직무만족도와 같은 직업특성과 자녀수, 6세미만 자녀유무, 가사노동시간, 남편 동거 유무와 같은 가족 특성과 사회경제적 지위에 따라 직장여성의 건강상태를 파악하고자 하였다.

임인숙(2012)은 성인남녀 1732명을 대상으로 유급노동과 무급가사노동의 질(質)⁵⁾이 우울에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 그 결과 성별과 무관하게 무급가사노동 수행자보다 유급노동 종사자가 노동의 질을 더 긍정적으로 평가했다. 또한 여성에게는 노동의 질만 영향을 미친 반면, 남성에게는 노동의 질과 유형(유급노동, 가사노동)이 중요하게 영향을 미치는 것

4) 고정효과모형(Fixed effect model)은 개인의 건강특성에 따른 선택(selection)에 따른 역인과관계를 제어한 상태에서 건강과 사회경제적 지표간의 관계를 추정하여, 기존 횡단면 분석의 문제점을 극복하는 장점을 지닌다.

5) 노동의 질(質): 자신이 하는 노동이 성취감을 제공하는지, 노동에는 즐거움을 주는 요소 많거나 새로운 것을 배울 수 있는 기회가 많은지, 노동의 복잡성이나 단조로움 및 창의성에 대한 항목이 측정됨

으로 나타났다. 이는 유급노동을 하는 여성과 가사노동을 하는 여성의 노동의 질이 동일하다면, 취업여성의 정신건강이 가사노동만을 하는 여성보다 낮을 것이라는 설명을 하고 있다. 즉, 취업여성의 노동의 질이 낮고 이중부담이 가중될 경우 오히려 정신적 건강에 부정적 영향을 미칠 것이라고 볼 수 있다. 사회경제적 수준에 따른 가사노동의 질적 차이는 가사노동 수행에 따른 정신적 건강에 다른 결과를 가져 수 있으며, 경제적 여유가 있는 사회 계층은 가사도우미를 고용하거나 외부의 사회화된 시설을 쉽게 이용할 수 있기 때문으로 볼 수 있다.

이에 비해, 국외 연구들은 국내 연구에 비해 직장여성의 건강에 대한 연구가 상당히 많이 이루어진 편이며, 외국의 선행연구를 살펴보면 크게 3가지로 나누어 살펴 볼 수 있다.

첫째, 여성은 출산과 양육의 의무를 지니고 있기 때문에, 생애주기에 따라 아내, 어머니, 직장인으로서의 역할틀(role framework)에 따른 역할 차이를 가진다고 보며, 이러한 다중 역할이 건강에 미치는 영향을 들 수 있다(Hibbard, J. & Pope, C.,1991; Voydanoff,1999; Lahelma, 2002, E. Artazcoz, 2004).

Hibbard & Pope(1991)는 2500명 남녀의 다중역할 (multiple role)이 건강에 미치는 영향을 연구한 결과, 남성에게 유급노동(paid work)만이 유의하게 영향을 미쳤으며, 여성에게 가정 환경 및 가사노동이 주요한 변수로 작용한 점을 결론지었다. Voydanoff(1999)은 다중역할이 디스트레스(distress)에 미치는 영향에 대해 연구한 결과, 남녀 모두 과중한 역할 부담은 디스트레스를 높여 정신건강에 부정적 영향을 줄 수 있음을 밝혔다.

Lahelma(2002)는 영국과 핀란드의 두 나라 여성 건강을 비교하기 위한 연구를 수행하였다. 가족역할(family role), 직업조건, 교육 수준, 소득과 같은 사회경제적 조건을 고려하여 일과 가정에서의 역할갈등이 두 나라에서 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 그 결과 다른 연구결과와 비슷하게 사회경제적 조건이 여성건강에 큰 영향을 미치며, 특히 배우자가 없는 (lone mother) 여성가구주인 경우에 건강에 유의하게 부정적 영향을 미치고 있음을 보여주었다. 또한 핀란드 여성보다 영국 여성의 경우 건강이 상대적으로 좋지 않은 결과를 나왔으며, 이는 나라마다의 사회경제적 배경과 복지정책의 차이가 여성건강에 영향을 준다는 점을 알 수 있다.

Kikuzawa(2006)도 일본과 미국의 국가별 비교를 통해, 60세 이상 직장남녀 3617명을 대상으로 다중역할이 정신건강에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 그 결과 미국의 경우 다중역할이 하나씩 추가될 경우 긍정적인 측면이 있는 반면, 일본의 경우 거의 드러나지 않았다. 이는 국가마다 서로 다른 사회문화적 배경차이가 서로 다른 결과를 가져온 것이라 볼 수 있다.

Artazcoza(2004)는 스페인 여성 2000명을 대상으로 직업조건 및 사회경제적 조건에 따른 가족 요구(family demand)가 여성의 건강에 미치는 영향을 조사한 결과, 주부와 고학력층 직장여성에 비해 저학력 직장여성의 경우에 가족의 요구가 높을 수록 건강에 부정적 영향을 주었다. 또한 저소득층 및 저학력의 낮은 사회계층(social class)에 있는 직장여성의 경우, 가족의 요구가 많을 수록 일-가정 갈등을 조절할 수 있는 물질적 지원이 중상위 계층에 비해 적기 때문에, 건강에 부정적 영향을 줄 가능성이 높다는 점을 보여주고 있다(Lennon & Rosenfield, 1992). Arcas(2012)연구에서도 직장남녀 9018명을 대상으로 가족요구(family demand)가 주관적 건강상태에 미치는 영향에 대해 연구한 결과, 가족요구가 높을수록 건강상태가 나쁠 확률이 높았다. 특히 사무직 노동자에 비해 육체노동자의 경우 이러한 경향이 더 높았으며, 남녀 모두 건강에 부정적 영향을 미치는 결과를 나타냈다.

둘째, 여성의 가사노동 및 돌봄노동에 초점을 두어, 여성의 무급노동과 유급노동이 여성의 건강에 미치는 연구를 들 수 있다. 가사노동시간, 남편과의 분담 정도, 가사노동의 질, 돌봄노동의 강도 등이 직장과 가정일을 함께 해야 하는 직장여성에게 어떠한 영향을 미칠지에 대한 연구가 많이 연구되어 왔다(Ari Väänänen, 2007; Borrell C.,2004; Glass J. & Fujimoto T. 1994; , Riley AL& Keith VM, 2003; Marwan Khawaja, PhD & Rima R. Habib, PhD, 2007).

Bird(1999)는 1256명의 직장 남녀를 대상으로, 가사노동과 가사분담정도가 우울 및 정신건강에 미치는 영향을 연구한 결과, 특히 여성에 있어 남편의 낮은 가사분담이 여성의 정신건강에 부정적 영향을 보였다. Borrell(2004) 연구에서는 남녀의 노동조건, 가사에 있어 노동 환경, 가사노동 정도가 사회계층(Social class)에 따라 어떻게 달라지며, 주관적 건강에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, 남성에 비해 여성에게 있어서

사회계층 (social class)에 따른 가사분담 및 가사노동 정도가 다르며, 건강에 미치는 차이가 있음을 보여주었다. 사회경제적 수준에 따른 가사노동의 질적 차이는 가사노동 수행에 따른 정신적 신체적 건강에 다른 결과를 가져 수 있음을 밝혔다.

Ari Väänänen (2007)는 핀란드의 직장 남녀 6442명을 대상으로, 유급노동 및 가사노동 시간과 일-가정 및 가정-일 부정적 전이(spillover)가 건강에 미치는 영향에 대해 연구한 결과, 여성에게 있어 가사노동 시간은 유의하게 영향을 미치지 않았다. 하지만, 총 노동시간 (유급노동시간+가사노동시간)이 높을수록 주관적 건강상태에 유의하게 영향을 미쳤으며, 이는 과도한 노동시간은 건강에 부정적 영향을 준다는 점을 시사하고 있다. 또한 일-가정 및 가정-일 부정적 전이(spillover)가 낮은 그룹에 비해 높은 그룹이 약 2배-4배 정도 건강상태가 나빠질 확률이 높았다. Fjell(2008)연구에서도 스웨덴의 직장 남녀 1180명을 대상으로, 무급노동(가사노동)시간 및 유급노동시간과 일-가정 및 가정-일 부정적 전이(spillover)가 건강에 미치는 영향에 대해 연구한 결과, 유의하게 건강에 부정적 영향을 미쳤다.

Nordenmark M.(2004)은 스웨덴 직장 남녀 약 9000명을 대상으로 패널 자료를 이용한 종단연구를 통해, 직장내 가정 영역에서의 요구가 피로(fatigue)와 근무시간 감소 희망 의사에 미치는 영향(want to decrease working hours)에 대해 연구 하였다. 그 결과, 남녀 모두 역할 갈등 및 과부담에 따른 긴장과 피로가 증가하였으며, 특히 남성과 달리 풀타임 여성에 있어 가정의 요구가 증가시 근무시간 감소의 희망의사가 유의하게 증가하는 경향을 나타냈다. 이는 직장여성은 여전히 가정의 일의 일차적 책임을 가지게 됨에 따라, 남성과 달리 많은 근무시간은 역할을 갈등을 일으킨다는 점을 보여준다고 할 수 있겠다. Regidor(2011)는 6284명의 직장남녀를 대상으로 가구원수, 자녀수, 가사노동 책임에 따른 가사노동부담이 주관적 건강상태에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 그 결과, 남녀 모두에 있어 가사노동의 책임을 지는 사람이 주관적 건강상태가 나쁠 확률이 높았으며, 특히 다른 가구원수와 함께 살면서 가사노동의 책임을 지는 경우에 가장 나쁜 건강상태를 보였다. Krantz(2005)는 화이트 칼라 직장 남녀 2600명을 대상으로, 총 노동(가사노동+유급노동), 가사노동 및 유급노동, 돌봄 노동이 신체적·정신적 증상에 미치는 영향에 대해 연구한 결과, 부

정적 영향을 미쳤다. 특히, 여성에 있어서는 총 노동 및 가사노동과 유급 노동이 건강에 영향을 미친 반면, 남성은 유급노동 시간에만 건강증상에 영향을 미쳤다.

셋째, 여성이 겪는 직장-가정 갈등(WFC: work-family conflict)이 심리적, 정신적, 신체적 건강에 미치는 영향을 연구한 연구를 들 수 있다. 지금까지 연구된 선행연구를 살펴보면, 심리적 건강(psychological health) 및 우울(depression), 건강 만족감(health satisfaction), 기분장애(mood disorder)와 같은 정신적 건강에 대한 연구, 혈압, 심혈관계 질환(cardiovascular disease), 신체적 건강 및 주관적 건강상태와 같은 육체적 건강에 대한 연구가 진행되어 왔다.

2. 직장-가정 갈등(WFC)이 건강에 미치는 영향에 대한 선행연구

직장-가정 갈등(WFC)이 건강에 미치는 영향에 대한 대부분의 연구에서는 건강에 부정적 영향을 미치며, 스트레스 및 우울과 같은 정신적·심리적 건강에 대한 연구가 많은 편이다(van Daalen,2008; Nancy, 2009; Vinokur A.D,1999; Wang, 2007 Seto,2004; Panatik,2012; Okechukwu et al.,2011). 신체적 건강에 대한 연구는 정신적 건강에 비해 상대적으로 적게 연구 되었지만, 정신적 건강에 대한 연구와 마찬가지로 직장-가정 갈등(WFC)가 건강에 부정적 영향을 미치는 결과를 보여주고 있다(Thomas & Ganster,1995; Goldstein et al.,1999; Brisson et al,1999; Frone, 1996; Frone,1997; McNamara et al. ,2011; Hammer T. H.,2004; Grice,2007). 이전 선행연구에서는 독립변수인 직장-가정 갈등(WFC)을 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW) 양방향으로 측정하여 건강에 미치는 연구들이 많은 편이며(Grice, 2007; Hammer,2004; Winter, 2006; Hammer, 2006; Carlson,2010), 일-가정 갈등(WIF) 한 방향으로 측정하여 건강에 미치는 연구들도 상당수 있었다(Kim et al,2013; Nancy, 2009; Wang, 2007; Emsile et al, 2004). 하지만, 갈등의 원인이 어디에 있는 지에 따라 차별적인 결과를 가지기 때문에, 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이

건강에 미치는 영향은 연구마다 상이하고 혼재한 연구결과를 보이고 있다. 결과변수로 우울, 감정 소진, 디스트레스 등과 같은 정신적 측면의 건강에 대한 연구가 많이 진행되었고, 신체적 건강과 심리적 건강을 함께 종속변수로 다룬 연구도 상당수 진행된 반면, 근골격계 통증, 심혈관계 질환 등 육체적 측면의 건강에 초점을 맞춘 연구도 있었다.

먼저, 정신적 건강 측면에 초점을 둔 국내 연구를 살펴보면, 이주희(2000)는 맞벌이 부부 516명을 대상으로 직장과 가정의 역할갈등과 우울과의 관계에 대한 성차에 따른 대처방식의 효율성을 연구하였다. 그 결과, 특히 남성에 비해 여성에 있어 가사분담 및 자녀 양육갈등과 직무역할 및 직무 과부하에 따른 우울이 나타났다. 장재윤(2003)의 연구에서는 높은 직장-가정 갈등은 개인의 삶의 만족과 직무에 임하는 자세에 영향을 미치며, 특히 우울에 영향을 미친다는 결과를 보였다. 김재엽·최수찬(2009)는 직무스트레스가 근로자의 우울에 미치는 영향에 있어 직장-가정 갈등의 매개효과를 검증한 결과, 직무스트레스와 우울의 관계에 있어 직장-가정 갈등이 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 최보라(2010)은 344명 직장 남녀를 대상으로 직장-가정 갈등(WFC)이 우울에 미치는 영향에 대한 연구 결과, 갈등 정도가 높아질수록 우울이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 전해옥(2011)은 기혼 직장인 185명을 대상으로 라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강에 대해 연구한 결과, 직장-가정 갈등과 정신건강 간에 음의 상관관계가 있음을 밝혔다. 특히 하오령(2006)은 미취학자녀를 둔 기혼 직장여성을 대상으로 연구한 직장-가정 갈등과 정신건강(우울, 불안, 신체화 성향)에 대해 연구하였다. 그 결과, 가정-일(FIW) 갈등은 정신적·심리적 건강에 유의한 영향을 보인 반면, 일-가정 갈등은 유의한 영향을 미치지 못했다. 이는 심리적 측면에 있어 직장생활 보다 가정생활과 관련된 스트레스 및 긴장이 어린 자녀를 둔 직장여성의 정신 건강에 부정적 영향을 가져올 수 있다는 점을 보여준다.

다음으로 정신적 건강 측면에 초점을 둔 해외 연구를 살펴보면, Frone(1997)은 직장남녀 267명을 대상으로 한 종단연구를 통해, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 우울, 신체적 건강, 알콜 섭취, 혈압에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 그 결과 가정-일 갈등만이 유의하게 우울, 신체적 건강상태, 알콜 섭취에 유의한 영향을 미치고, 일-가정 갈등은 결과변수인 혈압에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Frone(2000)은 직장

남녀 2700명을 대상으로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 양방향의 갈등이 심리적 건강에 미치는 영향에 대해 연구한 결과, 일-가정 갈등 비해, 가정-일 갈등이 건강에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

van Daalen(2009)은 1008명 직장 남녀를 대상으로 직업적 요인과 가정-일(WIF)갈등이 정신적 건강 및 감정 소진에 미치는 영향을 분석한 결과, 가정-일(WIF)갈등이 유의한 영향을 주었다. Mauno(2005) 연구에서는 1297명 직장 남녀를 대상으로 가족친화적 직장문화(supportive work-family culture)가 신체적 · 심리적 증상에 미치는 영향을 직장-가정 갈등을 매개로 하여 분석한 결과, 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Hammer(2005) 연구에서는 일-가정 갈등과 긍정적 전이(positive spillover) 두 요소가 우울 증상(depressive symptoms)에 미치는 영향을 분석한 결과, 둘 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나왔다. Kalliath(2012)는 호주에서 직장남녀 439명을 대상으로 일-가정(WIF)과 가정-일(FIW)이 심리적 긴장(psychological strain)에 미치는 영향을 연구한 결과, 둘 다 모두 심리적 긴장상태에 부정적 영향을 미쳤으며, 가정-일 갈등보다 일-가정 갈등의 영향이 더 크다는 점을 간접적으로 보여주었다. Hamming(2009)연구에서는 직장남녀 3252명을 대상으로 주관적 건강상태(self-rated health) 및 감정, 우울 피로 등과 같은 심리적 상태를 결과변수로 직장-가정 갈등(WFC)가 건강에 미치는 영향을 조사한 결과, 남녀 모두에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(여: OR=2.6, 남: OR=2.0)

Leineweber(2012)는 스웨덴의 SLOSH data⁶⁾를 이용해, 직장 남녀 6580명을 대상으로 일-가정(WIF)이 주관적 건강 및 심리적 상태에 미치는 영향에 대한 종단연구를 실시하였다. 그 결과 남녀 모두 심리적 상태에 유의하게 부정적 영향을 미쳤으며, 특히 여성에 있어서는 주관적 건강상태에 부정적 영향을 미쳤다. Kalliath(2012)는 호주에서 직장남녀 439명을 대상으로 일-가정(WIF)과 가정-일(FIW)이 심리적 긴장(psychological strain)에 미치는 영향을 연구한 결과, 둘 다 모두 심리적 긴장상태에 부정적 영향을 미쳤으며, 가정-일 갈등보다 일-가정 갈등의 영향이 더 크다는 점을 간접적으로 보여주었다.

6) the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health

Chandola(2004)는 핀란드, 영국, 일본 3개국 비교연구를 통해, 직장-가정 갈등이 정신적 건강(mental health)에 미치는 영향을 비교한 연구 결과, 남녀 모두 일-가정(WIF)과 가정-일(FIW)이 건강에 유의하게 부정적 영향을 미쳤다. 특히, 일찍이 가족 친화적 정책이 시행된 핀란드 여성의 경우, 직장-가정 갈등 정도와 정신적 건강에 미치는 부정적 영향을 상대적으로 낮은 반면, 전통적 문화가 강하고 서구와 다른 사회문화적 배경을 가진 일본의 직장여성에 있어 건강이 나쁠 확률이 높았다. 이는 국가마다 서로 다른 사회문화적 배경과 경제수준을 지니고 있기 때문에, 개인이 인지하는 직장-가정의 갈등 수준과 건강에 대한 영향성은 다를 것이라는 점을 보여준다고 할 수 있겠다. 캐나다에서는 국가 차원에서 일-가정 양립 중요성을 인식하고, 인구사회학적 특성, 가정조건, 노동조건에 따른 직장-가정 갈등(WFC)을 파악하고, 이에 따른 건강상태 및 의료이용에 미치는 영향에 대한 연구가 진행되었다.(Higgins, 2004). 그 결과, 일-가정(WIF)과 가정-일(FIW)이 높을 수록 주관적 건강상태 뿐 아니라 의료이용에 있어 남녀 모두 유의하게 높았으며, 특히 여성에 있어 더 큰 영향을 미쳤다.

젠더 관점에서 직장-가정 갈등(WFC)이 건강에 미치는 남녀 차이를 분석한 연구도 진행되었는데, Wang(2007)연구에서 미국의 NCS(National Comorbidity Survey)의 자료를 이용해 4553명의 직장 남녀를 대상으로 직장-가정 갈등이 정신건강에 미치는 영향을 연구한 결과, 남녀 모두 정신건강에 유의하게 영향을 미쳤다. 특히 남성에게 있어만 어린 자녀를 두고 가정과 일의 갈등이 심한 26-45세에서 다른 그룹에 비해 더 높은 부정적 영향을 미쳤다(OR=3.4). 또한 핀란드의 중년층(40-60세) 직장 남녀(3445명)를 대상으로 Winter(2006)의 연구에서는 일-가정(WIF)과 가정-일(FIW)의 양방향의 갈등이 주관적 건강상태에 유의한 영향을 미쳤으며, 남녀의 차이는 드러나지 않았다. 이는 핀란드 국가의 사회문화적 특성으로 인해 일찍이 여성의 사회진출이 다른 국가에 비해 활발했고, 일·가정 양립에 대한 정책적 지원과 남녀의 의식차이에서 비롯된 결과라고 볼 수 있겠다. 또한 Emslie(2004)의 연구에서도 2176명의 화이트 칼라 직장 남녀를 대상으로 직장-가정 갈등이 주관적 건강상태, 신체적 건강, 심리적 건강상태에 미치는 영향에 대해 연구한 결과, 남녀 모두 갈등이 결과변수에 유의한 영향을 미쳤다.

특히, 출산 후, 2년 미만의 어린 자녀를 둔, 직장여성의 건강을 다룬 연구가 있었는데, Grice(2007)는 출산한지 11주 이상 된 817명의 직장여성을 대상으로 직장-가정 갈등(WFC)이 신체적(physical) 및 정신적(mental) 건강에 미치는 영향을 연구하였다. 그 결과, 정신적 건강에만 직장-가정 갈등이 유의하게 부정적 영향을 미쳤다. 또한 혼자서 아이를 키우는 경우(single women), 남편과 함께 아이를 키우는 경우에 비해 상대적으로 건강상태가 나쁜 것으로 나타났다. 또한 6개월, 15개월 이상의 어린자녀를 둔 직장여성 756명을 대상으로 한 Nancy(2009)의 연구에서도 일-가정 갈등(WIF)가 심리적 건강에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 자녀가 없거나 취학한 자녀를 둔 직장여성에 비해 영유아 자녀를 둔 직장여성의 경우 상대적으로 건강이 나쁠 가능성이 높다는 점을 보여주고 있다(Schnittker, 2007).

반면, 결과변수로 육체적 증상에 대해 초점을 맞춘 연구를 살펴보면, Allen(2006)의 연구에서는 직장 남녀 246명을 대상으로 일-가정 및 가정-일 갈등이 신체적 건강에 미치는 영향을 연구한 결과, 가정-일 갈등 요인만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그는 대부분의 연구결과와 달리 가정-일 갈등만 유의한 영향을 미친 요인으로, 주관적 변수인 신체적 건강의 측정방법과 연구대상의 차이를 밝히고 있다. Kim(2013)는 1119명의 병원 돌봄노동자를 대상으로 신체적 심리적 직업 조건을 보정한 후, 일-가정 갈등이 근골격계 통증(musculoskeletal pain)에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, 일-가정 갈등요인이 직접적으로 결과변수에 유의한 영향을 미쳤으며, 일-가정 갈등이 높은 그룹이 낮은 그룹에 비해 2.0-2.9배 정도의 근골격계 통증을 유발하는 것으로 나타났다. 또한 Hamming(2011)연구에서도 스트레스(stress)를 매개변수로 하여, 직장-가정 갈등이 근골격계 질환에 미치는 유의한 영향을 미쳤다. 또한 직장-가정 갈등이 혈압, 콜레스테롤 수치, BMI와 같은 객관적 수치와 같은 종속변수에 미치는 영향에 대한 연구가 진행되었는데, Thomas & Ganster(1995) 연구에서는 유의한 영향을 미치는 결과를 나타냈다. Berman(2010)도 질적 연구를 통해, 일-가정의 균형(balance)가 혈압, 콜레스테롤 수치, 당 수치 등과 같은 심혈관계 위험성(cardiovascular risk)에 미치는 영향을 연구한 결과, 일-가정의 균형(balance)이 낮은 직원이 높은 직원에 비해 심혈관계 위험성이 약 2배 이상 높았다.

또한 직장-가정 갈등이 질병결근(sickness absence)에 미치는 영향에 대한 연구가 상당수 진행되었는데, 갈등이 높을수록 결근의 횟수가 높아지는 결과를 나타냈고, 이는 직장-가정 갈등의 건강상태에 대한 영향성이 직무행동에도 결정적 영향을 미치는 것을 간접적으로 보여주고 있다 (Clay, 2009; Jansen,2006; Lindwall,2009).

제 3장 연구방법

제 1절 분석자료 및 대상

1. 분석자료

본 연구는 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등(WFC)이 주관적 건강상태에 미치는 영향에 대해 관찰하기 위해 한국여성정책연구원의 '여성가족패널'(KLoWF: Korean Longitudinal Survey of Women and Family) 2011년 3차년도 가구용과 개인용 조사결과를 이용하였다.

'여성가족 패널자료'는 2007년 1차년도 자료를 시작으로, 2008년 2차년도, 2011년 3차년도 자료를 보유하고 있다. 여성의 삶은 남성과 달리, 출생시기부터 노년에 이르기 까지 여성의 생애주기(출산, 양육, 부양)에 따른 변화를 가진다고 할 수 있다. 또한 여성은 개인을 둘러싼 일(경제활동), 가족, 일상생활(여가)의 세가지 영역 속에서 여성의 생활세계를 파악하는 것이 중요하다고 할 수 있다. 따라서 본 패널자료는 이러한 여성의 특성을 반영하여, 그들의 가족생활, 일자리, 일과 가정의 양립 총체적으로 파악하는데 적합한 자료라고 할 수 있다.

조사대상은 제주도를 포함한 전국 16개 광역자치단체 및 대도시, 중소도시, 농촌지역을 모두 포함한 전국 일반가구 중 만 19세~64세 여성가구가 있는 가구를 대상으로 추출된 9,084가구 중에서 이 가구에 거주하는 여성 10,031명을 대상으로 2007년부터 1차년도 조사를 시작으로 2011년 3차년도 조사까지 시행되었다. 표본추출 단위는 1차 조사 2005년 인구센서스 일반조사구를 활용하였으며, 여성가족패널조사를 위해 전국 1,700개의 일반조사구와 300개의 예비조사구를 확보하였다. 또한 여성가족패널조사의 특성을 최대한 반영하기 위해, 2005년 인구센서스 일반조사구 등 10% 표본을 활용하였다. 조사방법은 면접원이 조사대상 가구로 선정된 가구를 방문한 후, 컴퓨터(노트북)를 이용하여 구조화된 설문에 따라 응답자에게 질문하고, 응답자가 응답한 내용을 컴퓨터에 저장하는 컴퓨터를 이용한 대면면접조사(CAPI : Computer Assisted Personal Interviewing)를 하였다.

설문은 가구용, 여성개인용, 일자리용으로 3가지로 나누어진다. 가구용 설문지는 주거상태, 가구소득 등 조사대상 가구에 관한 문항으로 이루어져 있고, 여성개인용 설문지는 첫 직장경험, 가사노동, 출산경험과 자녀 등 조사대상 가구의 가족생활에 관한 문항으로 이루어져 있다. 마지막으로 일자리용 설문지는 현재의 경제활동, 직장생활과 가정생활 등 여성의 경제활동과 일자리에 관련된 문항으로 이루어져 있다.

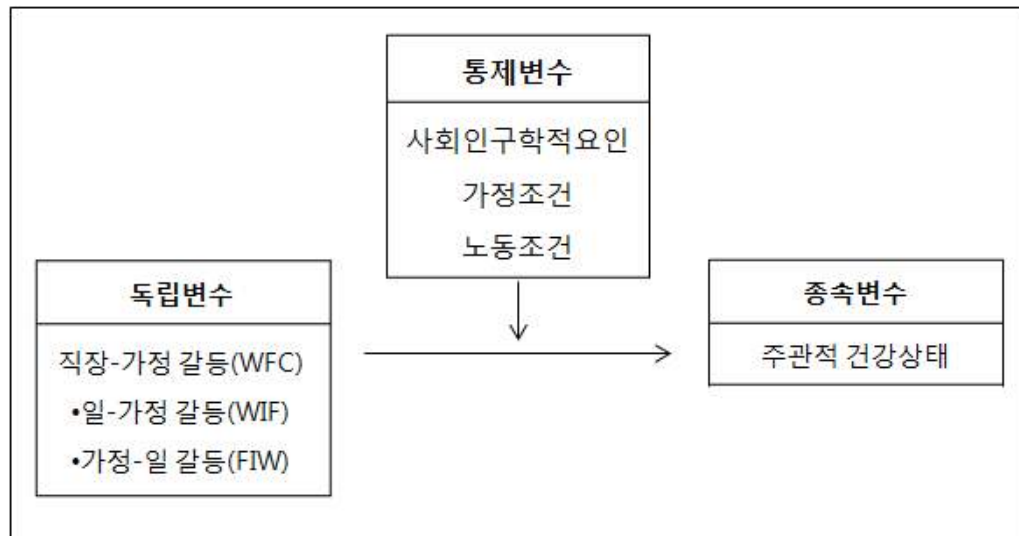
2. 분석대상

연구대상은 여성가족패널조사(KLoWF)에 참여한 기혼여성 중 임금근로자인 응답자를 선정하여 분석하였다. 3차년(2011)도에 개인응답자중 결혼경험 유무, 일자리 유무, 일자리 구분, 직장생활과 가족생활, 주관적 건강상태 등 주요 변수에 응답조건을 충족하지 못한 것을 제외하고, 약 1460명을 분석 대상으로 했다.

제 2절 연구모형

본 연구는 기혼 직장여성의 일-가정 갈등(WIF) 및 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미친 영향을 알아보기 위해, 인구학적 조건, 가정 조건, 노동 조건을 고려하여 실증적 자료를 통해 분석하고자 한다.

선행연구의 이론적 검토를 토대로, 본 연구에서 밝히고자 하는 내용의 연구모형을 다음과 같이 도출하였다.



[그림 10] 본 연구 모형

제 3절 분석방법

본 연구는 기혼 직장여성의 인구학적 조건, 가정조건, 노동 조건을 고려하여 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)의 정도를 파악하고, 이러한 두 방향의 갈등이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 알아보기 위해, 여성가족패널 제 3차년도 자료를 통해 분석하고자 한다.

첫째, 빈도 분석(Frequency analysis)을 통해 조사대상자의 인구사회학적 특성을 파악한다.

둘째, 사회 인구학적 조건, 가정조건, 노동 조건에 따른 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)의 차이를 알아보기 위해, 교차분석(Cross tabulation)을 실시한다.

셋째, 주요 변수에 대한 상관분석을 실시한다.

넷째, 기혼 직장여성의 건강에 영향을 미치는 인구학적 요소, 가정조건, 노동 조건을 통제요인으로 하고 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 파악하기 위해, 위계적 로지스틱 회귀분석(Hierarchical Logistic regression)을 실시하였다.

일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이 기혼 직장여성의 주관적 건강상태에 미치는 영향력을 알아보기 위해,

1. 일-가정 갈등(WIF)이 종속변수인 주관적 건강상태에 미치는 영향
2. 가정-일 갈등(FIW)이 종속변수인 주관적 건강상태에 미치는 영향
3. 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이 종속변수인 주관적 건강상태에 미치는 영향

3가지 경우로 구분하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 이처럼 구분한 이유는, 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)은 서로 독립적이고 원인의 방향성이 다르지만 상호적(reciprocal) 관계이며, 상관분석 결과 두 변수는 유의한 상관 관계를 가지는 것으로 나왔다. 따라서 함께 분석하면, 다중공선성으로 인해 유의성이 떨어지며 결과가 명확히 나오지 않을

7) Spearman rho= 0.309 ,p< 0.01

가능성이 크기 때문에 3가지 경우로 구분하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.⁸⁾

주관적 건강상태는 좋음, 나쁨의 이분형 변수로 이항분포를 따르므로 아래와 같은 (1), (2), (3) 모형에 따라, 로지스틱 회귀분석을 통해, 종속변수에 미치는 영향을 알아보았다.

$$\log\left(\frac{p_1}{1-p_1}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon \quad (1)$$

[p_1 : 주관적 건강이 나쁨 확률, X_1 : 인구사회학적요인, X_2 : 가정요인, X_3 : 노동요인, X_4 : 일-가정 갈등(WIF)]

$$\log\left(\frac{p_1}{1-p_1}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon \quad (2)$$

[p_1 : 주관적 건강이 나쁨 확률, X_1 : 인구사회학적요인, X_2 : 가정요인, X_3 : 노동요인, X_4 : 가정-일 갈등(FIW)]

$$\log\left(\frac{p_1}{1-p_1}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon \quad (3)$$

[p_1 : 주관적 건강이 나쁨 확률, X_1 : 인구사회학적요인, X_2 : 가정요인, X_3 : 노동요인, X_4 : 일-가정 갈등(WIF), X_5 : 가정-일 갈등(FIW)]

8) Byron(2005) 메타 분석연구에서는 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 서로 높은 상관성을 보인다고 지적하고 있다. Huang(2004)는 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 인과관계를 종단연구를 통해 연구한 결과, 둘 사이에 직접적인 상관관계를 가진다는 결과를 보였다. Nancy(2009)연구에서는 두 방향을 갈등을 각각 영향성을 파악하는 것에 한계를 지적하며, 둘의 합의 평균을 사용한 연구를 진행하였다. 대부분의 연구에서는 둘의 영향성을 함께 파악하기 위해 둘을 함께 독립변수로 넣고 회귀분석을 실시하였다. 몇몇 연구에서는 일-가정 갈등 또는 가정-일 갈등 하나의 변수에만 초점을 두어서 건강을 측정한 논문도 있었다. 하지만, 대부분의 연구에서는 직장-가정 갈등을 완전히 이해하기 위해서는 양방향으로 구분하여 연구해야 한다는 주장이 강조되고 있다

넷째, 생애주기(35세 미만, 35이상-45세 미만, 45세 이상)에 따른 세대 군에 따라 일-가정 갈등(WIF) 과 가정-일 갈등(FIW)이 기혼 직장여성의 주관적 건강상태에 미치는 영향을 파악하기 위해, 각각의 군에 따라 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 분석은 SPSS 12.0 프로그램을 이용하였다.

제 4절 변수의 조작적 정의

본 연구에서는 직장여성의 직장-가정 갈등(WFC)이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 측정하기 위해 선행연구와 여성가족패널 제 3차년도 자료를 바탕으로 변수를 유형화 하였다. 따라서 가정조건, 노동조건으로 크게 2개로 분류하여 변수를 측정하였고, 독립변수와 종속변수인 주관적 건강상태를 측정하였다.

본 연구에서 사용된 조작적 정의는 다음과 같다.

1. 종속변수

종속변수는 여성 개인의 건강상태를 측정하기 위한 도구로서, 여성 스스로의 주관적인 판단으로 응답한 내용이다. ‘아주 건강하다’ ‘대체로 건강한 편이다’ ‘보통이다’ ‘별로 건강하지 않다’ ‘아주 나쁜 편이다’로 5개 척도로 구분되어 측정되었다. ‘아주건강하다’ ‘대체로 건강한 편이다’를 [좋음=0]으로 코딩하고, ‘보통이다’ ‘별로 건강하지 않다. ‘아주 나쁜 편이다’를 [나쁨=1]로 코딩하여 분석하였다.

주관적 건강상태는 객관적 건강상태에 따라 달라지는데 이를 해석하는 태도나, 주관적 신념의 영향을 받아 최종적으로 형성되는 판단이라고 볼 수 있다. 이는, 전반적인 신체적 웰빙상태를 측정 할 수 있는 변수로서 그 타당성과 신뢰성을 인정받고 있으며, 객관적 건강상태를 나타내는 척도들과 높은 상관관계를 보이는 것으로 알려져 있다(Ross & Bird, 1994). 특히, 의사가 측정한 건강보다 상망에 대한 예측력이 더 좋은 것으로 알고 있는데, 이는 이 척도가 자신의 건강역사에 대한 정보를 이용하여, 건강변화 궤적을 효과적으로 예측할 수 있는 척도이기 때문이다(Ferraro & Kelley-Moore, 2001). 주관적 건강은 여성의 역할이 건강에 미치는 영향을 분석한 국내외 연구에서 많이 사용되는 지표라고 할 수 있다.

2. 독립변수

본 연구에서는 직장-가정 갈등 정도에 대한 인식을 양방향 (bi-directional)으로 살펴보았다. '여성가족패널조사'의 일자리 설문지는 직장일이 가족일 수행에 영향을 끼는 정도 (WIF)와 가족에 대한 역할 수행이 직장일에 미치는 정도(FIW)를 포함하여 측정되었다. 각각의 문항은 리커트 척도로 구성되어 있으며, [1점= 매우 그렇다]에서 [4점=전혀 그렇지 않다]로 4점 척도로 측정되었다.

① 일-가정 갈등(WIF)

일-가정 갈등(WIF)은 직장일이 가정일 수행에 영향을 미침으로써 발생하는 역할 갈등으로 정의하였다(Gutek, Searle & Klepa, 1991), '여성가족패널조사'의 일자리 설문지의 5개 문항 중, 일-가정 간 방향성이 다른 3문항을 역코딩하여 문항 간의 방향성을 일치시킨 후, 문항의 점수를 합하였다. 따라서 점수가 높을수록, 일-가정 갈등(WIF)의 정도가 높은 것으로 나타난다고 할 수 있겠다.

<일-가정 갈등(WIF)의 5문항>

- (1) 일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다.
- (2) 일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다.
- (3) 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다.
- (4) 일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다.
- (5) 일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다.

② 가정-일 갈등(FIW)

가정-일 갈등(FIW)은 가정일이 직장일 수행에 영향을 미침으로써 발생하는 역할 갈등으로 정의하였다(Gutek, Searle & Klepa, 1991). '여성가족패널조사'의 일자리 설문지의 4개 문항 중, 가정-일 간 방향성이 다른 2문항을 역코딩하여 문항 간의 방향성을 일치시킨 후, 문항의 점수를 합하

였다. 따라서 점수가 높을수록, 가정-일 갈등(FIW)의 정도가 높은 것으로 나타난다고 할 수 있겠다.

<가정-일 갈등(FIW)의 5문항>

- (1) 가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다.
- (2) 식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다.
- (3) 자녀양육부담으로 일 병행이 힘들 때가 많다.
- (4) 집안일이 많아 직장일이 힘들 때가 많다.
- (5) 식구 중 환자가 생겨 일을 그만 둘 생각을 해본 적이 있다.

3. 통제변수

일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)의 독립적인 영향을 명확히 살펴보고 인과관계를 밝히기 위해 여성의 주관적 건강상태에 영향을 미칠 수 있는 변수를 통제변수로 고려하였다. 선행연구를 참고하여 연령, 학력, 소득과 같은 사회경제적 요인과 가정조건(혼인상태, 6세미만 미취학 자녀 여부, 가사노동시간)과 노동조건(노동시간, 복리후생제도, 정규직 및 비정규직 유무)를 고려했다.

1) 인구학적 요인

① 연령

연령은 여성의 생애주기별 특성을 고려하여 35세 미만, 35세 이상-45세 미만, 45세 이상의 세집단으로 분류하였다. 가족생애과정이론에 따르면 시간과 사회구조적 맥락에서 연령과 세대는 직장-가정 갈등 문제를 이해하는데 중요한 초점이 될 수 있다(류임량, 2009; 박기남, 2009). 특히 특정 시점에서 높은 긴장과 부담을 갖는 ‘세대 사건(generational events)’을 경험

할 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 연구대상을 35세 미만, 35세 이상-45세 미만, 45세로 분류하여 분석하였다.

② 교육수준

교육수준은 [중졸 이하], [고졸], [대졸 이상] 으로 분류하였다.

③ 소득

소득은 여성가족패널자료에서 가구총소득을 사용하였고, 이를 가구원수로 보정하여 ‘가구균등화지수’를 계산해 측정하였다. 가구균등화지수 계산 후 하위 25%이하를 [소득 하]로, 하위 25%이상~75%이하를 [소득 중]으로, 하위 75%이상을 [소득 상]으로 분류하여 분석하였다. (가구균등화지수 = 가구총소득 / $\sqrt{\text{가구원수}}$)

2) 가정요인

① 혼인상태

여성패널자료의 기혼여성 혼인상태 구분은 기혼, 사별, 이혼, 별거 4가지로 구분되어 측정되었다. [기혼]은 결혼 경험이 있으면서 일시적 별거를 포함해 현재 남편과 동거하고 있는 여성을 의미한다. [기혼]인 경우와 [사별, 이혼, 별거]인 2가지 경우로 나누어 분석하였다.

② 미취학 자녀여부

6세 이하의 미취학 자녀 여부(유무)를 변수로 하여 자녀가 있을 경우와 없는 경우로 구분하여 분석하였다.

③ 가사노동시간 (hr/주)

가사노동시간은 설문지 문항 중 ‘본인은 육아를 포함해서 집안일(설거지, 청소 등) 하루에 몇 시간 정도를 하십니까?’의 문항을 이용하였다. [주당 가사노동시간(hr/주)]=(평일 시간×5)+ 토요일+일요일 로 계산하여 분석하였다.

3) 노동조건

① 근로시간 (hr/주)

일자리의 근로 시간은 ‘주당 평균 근로시간’을 이용하였다. 이는 일주일 동안 총 근로시간 뿐 아니라 초과 근로 시간을 포함하여, 실제 본인의 주당 근로시간을 측정하였다.

② 복리후생 만족도

복리후생 제도 만족도는 설문지 중 ‘직장에 있어 복리후생제도의 만족’에 대한 질문에 5점 척도 (1= 매우 만족한다, 2=대체로 만족한다. 3=보통이다. 4=별로 만족하지 않는다, 5=전혀 만족하지 않는다)로 측정하였다. 본 연구에서는 만족도가 높을수록 점수가 높도록 하기위해 이를 역코딩 하여 분석하였다.

③ 고용형태

일자리 설문 문항 중 정규직, 비정규직(계약직, 임시직, 시간제, 파견 및 용역직) 여부를 묻는 문항을 이용하여 정규직(코딩=0), 비정규직(코딩=1)로 분석하였다.

[표 3] 연구의 주요 변수

구분	변수	측정방법 (코딩)	Reference
종속변수	주관적 건강상태	좋음 =0 나쁨 =1	좋음
독립변수	일-가정 갈등 (WIF)	낮음 =0 중간 =1 높음 =2	낮음
	가정-일 갈등 (FIW)	낮음 =0 중간 =1 높음 =2	낮음
통제변수	연령	34세 이하 = 0 35세 이상- 44세 이하 =1 45세 이상 =2	34세 이하
	인구 학적 요인	대졸 이상 =0 고졸 =1 중졸 이하 =2	대졸이상
	소득	상 =0 (하위 75%이상) 중 =1 (하위 25%이상~75%이하) 하 =2 (하위 25%이하)	(소득)상
	가정 조건	기혼 =0 사별 · 이혼 · 별거 =1	기혼
통제변수	미취학자녀여부	없음=0 있음=1	없음
	가사노동시간	<20 (hr/주) =0 20 ≤ (hr/주) =1	<20 (hr/주)
통제변수	근로시간	<40 (hr/주) =0 40 ≤ (hr/주) =1	40시간 미만
	노동 조건	상 =0 중 =1 하 =2	복리후생제도(상)
통제변수	고용형태	정규직 =0 비정규직 =1	정규직

제 5장 연구결과

제 1절 표본의 일반적 특성

본 연구의 표본의 일반적 특성은 <표-2>와 같다.

[표 4] 연구대상자의 일반적 특성 (N=1460)

		구분	빈도(명)	비율(%)
인구 학적 요인	연령	35세미만	234	15.8
		35이상-45세미만	651	44.4
		45이상	575	29.8
	학력	중졸이하	318	22.1
		고졸	639	43.5
		대졸이상	503	34.3
	소득	하	286	19.6
		중	776	53.2
		상	398	27.2
가정 조건	미취학자녀여부	없음	1,144	78.5
		있음	316	21.5
	혼인상태	기혼	1,263	86.5
		이혼·별거·사별	197	13.5
	근무시간	40시간미만	378	25.9
		40시간이상	1,082	74.1
노동 조건	직종	관리자	4	0.3
		전문가 및 관련 종사자	354	23.3
		사무종사자	230	15.0
		서비스종사자	273	18.1
		판매종사자	163	10.7
		농림어업 숙련종사자	4	0.3
		기능원 및 관련기능 종사자	70	4.7
		장치 기계조작 및 조립종사자	83	5.5
		단순노무종사자	319	21.6
	고용형태	정규직	982	67.3
		비정규직	478	32.7

경제활동을 하는 기혼여성의 비율을 살펴보면, 연령은 35세 -45세가 683명(44.4%)으로 가장 많았으며, 45세 이상이 620명(28.8%), 35세 미만은 243명 (15.8%)이었다. 최종학력은 고졸이 668명(43.5%)으로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 대졸이상이 528명(34.3%), 중졸이하가 340명(22.1%)이었다. 또한 소득은 소득 하위그룹이 301명(19.6%), 중위 그룹이 817명(53.2%), 상위그룹이 418명(27.2%)이었다.

미취학 자녀가 없는 그룹은 1206명(78.5%), 미취학 자녀가 있는 그룹은 330명(21.5%)이었다. 이는 기혼 직장여성만을 대상으로 한 본 연구에 있어, 한국 직장여성의 경우 출산과 육아 부담으로 일을 그만 두었다가 다시 육아부담이 줄어든 후에 다시 재취업하는 현상(M자형 곡선)을 보여주고 있다. 또한 35세 미만의 직장여성 비율이 상대적으로 낮은 것도 이를 반영하는 것이라고 할 수 있다.

혼인상태는 기혼여성이 1330명(86.5%)으로 대다수이며, 이혼·별거·사별이 206명(13.5%)를 차지하였다.

직종은 관리직 4명(0.3%), 전문직 354명(23.5%), 사무직 230(15.%), 서비스직 273명(18.2%), 판매직 163명(10.7%), 농어업직 4명(0.3%), 기능직 70명 (4.7%), 장치기계 및 조작 조립직 83명(5.5%), 단순노무직 319명(21.6%)이었다. 고용형태는 정규직이 1013명(67.3%)이고, 비정규직은 494명(32.7%)이었다.

제 2절 기혼 직장여성의 주관적 건강 수준

기혼 직장여성의 인구학적 요인, 가정조건, 노동조건에 따른 주관적 건강상태를 알아보기 위해 교차분석을 실시하였다. 주관적 건강상태는 건강군(좋음)과 비건강군(나쁨) 두 군으로 분류하여 분석하였다. 전체 응답자 중 건강군은 1032명(70.7%)이고 비건강군은 428명(29.3%)이었다.

첫째, 인구학적 요인인 연령, 학력, 소득에 따른 주관적 건강상태는 통계적으로 유의하게 차이를 보였다($p < 0.01$). 35세 미만, 35-45세, 45세 이상 연령군에 따라 건강군(좋음)은 85.9%, 76.5%, 57.9%로 감소하는 경향을 보인 반면, 비건강군(나쁨)은 14.1%, 23.5%, 42.1%로 증가하는 경향을 보였다. 학력은 중졸이하, 고졸, 대졸이상 군에 따라 건강군(좋음)은 47.5%, 73.1%, 82.3%였으며, 비건강군(나쁨)은 52.5%, 26.9%, 52.2%로 학력이 높을수록 건강상태는 높아지는 경향을 보였다. 소득이 하, 중, 상 군에 따라 건강군(좋음)은 56.3%, 71.8%, 78.9%였으며, 비건강군(나쁨)은 43.7%, 28.2%, 21.1%로 소득이 높을수록 건강상태는 높아지는 경향을 보였다.

둘째, 가정조건인 혼인상태, 미취학자녀여부, 가사노동시간에 따른 주관적 건강상태는 통계적으로 유의하게 차이를 보였다($p < 0.01$). 기혼과 사별·이혼·별거 군에 따라 건강군(좋음)은 74.2%, 48.2%였으며, 비건강군(나쁨)은 25.8%, 51.8%로 기혼에 비해 사별·이혼·별거의 경우, 상대적으로 건강상태가 낮아지는 경향을 보였다. 미취학자녀가 있는 군과 없는 군에 따라 건강군(좋음)은 67.9%, 80.7%였으며, 비건강군(나쁨)은 32.1%, 19.3%로 미취학자녀가 있는 군에 비해 미취학자녀가 없는 군의 경우, 상대적으로 건강상태가 낮아지는 경향을 보였다. 마지막으로, 주 가사노동시간이 20시간 미만과 20시간 이상 군에 따라 건강군(좋음)은 65.6%, 76.8%였으며, 비건강군(나쁨)은 34.4%, 23.2%로 주 가사노동시간 20시간 미만인 군에 비해 주 가사노동시간 20시간 이상인 군의 경우, 상대적으로 건강상태가 높은 경향을 보였다.

셋째, 노동조건인 근로시간, 복리후생제도 만족도, 고용 형태에 따른 주관적 건강상태는 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$). 주 근로시간

이 40시간 미만과 40시간 이상 군에 따라 건강군(좋음)은 66.1%, 72.3%였으며, 비건강군은(나쁨)은 33.9%, 27.7%로 주 근로시간 40시간 미만인 군에 비해 주 근로시간 40시간 이상인 군의 경우, 상대적으로 건강상태가 높은 경향을 보였다. 복리후생제도에 대한 만족도가 상, 중, 하 군에 따라 건강군(좋음)은 83.1%, 67.3%, 66.9%였으며, 비건강군은(나쁨)은 16.9%, 32.7%, 33.1%로 복리후생제도에 대한 만족도가 높을수록, 건강상태는 높아지는 경향을 보였다. 고용형태가 정규직과 비정규직에 따라 건강군(좋음)은 72.4%, 67.2%였으며, 비건강군은(나쁨)은 27.6%, 32.8%로 비정규직에 비해 정규직일 경우, 상대적으로 건강상태가 높은 경향을 보였다.

넷째, 일-가정 갈등(WIF) 과 가정-일 갈등(FIW) 정도에 따른 주관적 건강상태를 살펴보면, 일-가정 갈등(WIF) 정도에 따른 건강상태는 통계적으로 유의한 결과를 보였으며($p<0.01$), 가정-일 갈등(FIW) 정도에 따른 건강상태는 유의하지 않았다.

일-가정 갈등(WIF) 정도가 상, 중, 하에 따라 건강군(좋음)은 49.4%, 69.0%, 74.8%였으며 비건강군은(나쁨)은 50.6%, 31.0%, 25.2%로, 갈등 수준이 높아짐에 따라 건강상태는 상대적으로 나빠지는 경향을 보였다.

[표 5] 기혼 직장여성의 건강 상태 (N=1460)

변 수			건강상태		p ⁹⁾
			건강군 (좋음)	비건강군 (나쁨)	
인구 사회 학적 요인	연령	~35	201(85.9)	33(14.1)	p<0.01
		35~45	498(76.5)	153(23.5)	
		45~	333(57.9)	242(42.1)	
	학력	대졸이상	414(82.3)	89(17.7)	p<0.01
		고졸	467(73.1)	172(26.9)	
		중졸이하	151(47.5)	167(52.5)	
	소득	상	314(78.9)	84(21.1)	p<0.01
		중	557(71.8)	219(28.2)	
		하	161(56.3)	125(43.7)	
가정 조건	혼인상태	기혼	937(74.2)	326(25.8)	p<0.01
		사별/이혼/별거	95(48.2)	102(51.8)	
	미취학자녀 여부	없음	777(67.9)	367(32.1)	p<0.01
		있음	255(80.7)	61(19.3)	
	가사노동시간	주 20시간 미만	517(65.6)	271(34.4)	p<0.01
		주 20시간 이상	513(76.8)	155(23.2)	
노동	근로시간	주 40시간 미만	250(66.1)	128(33.9)	p< 0.05
		주 40시간 이상	782(72.3)	330(27.7)	
	복리후생제도 만족도	상	270(83.1)	55(16.9)	p<0.01
		중	445(67.3)	216(32.7)	
		하	317(66.9)	157(33.1)	
	고용형태	정규직	711(72.4)	271(27.6)	p< 0.05
		비정규직	321(67.2)	157(32.8)	
일-가정 갈등(WIF)		낮음	530(74.8)	179(25.2)	p<0.01
		중간	461(69.0)	207(31.0)	
		높음	41(49.4)	42(50.6)	
가정-일 갈등(FIW)		낮음	324(67.8)	154(32.2)	ns ¹⁰⁾
		중간	659(72.4)	251(27.6)	
		높음	49(68.1)	23(31.9)	
합계			1032(70.7)	428(29.3)	

9) Pearson 카이제곱 검증 함

10) non significant : 통계적으로 유의하지 아니함

제 3절 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등(WFC) 수준

연령에 따라 일-가정 갈등(WIF) 과 가정-일 갈등(FIW) 각 변수별 차이가 있는지 검증하기 위해, 35세 미만, 35세 이상-45세미만, 45세 이상으로 구간화하여 각 변수에 대한 교차분석을 실시하였다.

<표 6>에서 보는 바와 같이, 일-가정 갈등(WIF)에서는 유의미한 차이를 보이지 않는 반면, 가정-일 갈등(FIW)에서는 집단 간 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 가정-일 갈등(FIW)에서는 연령이 35세 미만 군에서 35세 이상-45세미만, 45세 이상 군으로 증가함에 따라 갈등 정도 높은 군의 비율이 약 11.1%, 5.4%, 1.9%로 낮아지는 경향을 보였다. 이는 연령대가 낮을수록 가정생활로 인한 직장 일에 미치는 영향이 커져 갈등이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 특히, 가정-일 갈등(FIW)이 연령대에 따라서 갈등수준이 의미 있는 차이를 보인 이유는, 35세 이하 세대는 미취학자녀(6세 미만)가 있는 여성이 많고, 이들의 육아에 대한 돌봄노동 및 가사노동의 시간과 강도가 높아짐에 따라 일과 가정에 따른 부담감이 가중된 것으로 볼 수 있다.

기혼 직장여성의 학력 수준에 따라 일-가정 갈등(WIF) 과 가정-일 갈등(FIW) 각 변수별 차이가 있는지 검증하기 위해, 중졸이하, 고졸이하, 대졸 이상 인 경우로 구간화 하여 각 변수에 대한 교차분석을 실시하였다. 학력에 따른 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)의 차이를 알아본 결과, < 표6 >와 같이 두 개의 갈등에서 모두 집단 간 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

먼저, 학력 수준에 따른 일-가정 갈등(WIF) 정도를 살펴보면, 학력이 높은 집단이 학력이 낮은 집단에 비해, 일로 인한 가정 내 갈등이 낮은 경향을 보였다. 이는 기혼 취업 여성이 학력에 따라 근로자의 계층이 나뉘고, 그에 따라 직장-가정 갈등을 인지하는 수준이 다를 것으로 보인다. 즉 저숙련, 저학력 단순직종 근로자와 고학력의 전문직, 중간관리직에 종사하는 직장여성의 경우 직장-가정 갈등의 정도는 다르다고 볼 수 있다(유수현, 2012). 반면, 가정-일 갈등(FIW)에서는 갈등의 낮은 정도(하)의 비율이 학력이 낮아짐에 따라 26.4%, 31.3%, 45.9%로 높아지는 경향을 보이며, 갈등의 높은 정도(상)의 비율은 6.4%, 5.5%, 1.6%로 낮아지는 경

향을 보였다. 저학력의 단순 근로자에 비해 고학력 전문직, 중간 관리직 여성 종사자의 경우, 가정-일 갈등(FIW)의 수준이 높아지고 있다. 이는 직장에서의 역할과 책임 수준이 높고 가정보다는 직장에서 보내는 시간이 길기 때문에, 가정에서의 역할을 충분히 하지 못한 결과로 볼 수 있다.

기혼 직장여성의 소득 수준에 따라 일-가정 갈등(WIF) 과 가정-일 갈등(FIW) 각 변수별 차이가 있는지 검증하기 위해, 가구원수로 보정한 ‘가구균등화지수’에 따른 상, 중, 하 군으로 나누어 교차분석을 실시하였다. 소득에 따른 직장-가정 갈등(WFC) 및 가정-직장 갈등(FWC)의 차이를 알아본 결과, <표6>와 같이 두 개의 갈등에서 모두 집단 간 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

소득 수준에 따른 일-가정 갈등(WIF) 정도를 살펴보면, 소득이 높은 집단이 낮은 집단에 비해, 일로 인한 가정 내 갈등이 낮은 경향을 보였으며, 가정-일 갈등(FIW)정도에서도 소득이 높은 집단이 낮은 집단에 비해, 가정으로 인한 일의 갈등이 낮은 경향을 보였다. 이는 여성의 직장-가정 갈등에 대한 대부분의 연구결과에서와 일치된 결과라고 볼 수 있다(장미혜, 2005). 저소득층의 직장여성의 경우, 가족의 요구가 많을 수록 일-가정 갈등을 조절할 수 있는 물질적 지원이 중상위 계층에 비해 적기 때문으로 볼 수 있다(Lennon & Rosenfield, 1992; Artazcoz, 2001, Minnott, 2012).

기혼 직장여성의 가정조건에 따른 일-가정 갈등(WIF) 과 가정-일 갈등(FIW) 각 변수별 차이가 있는지 검증하기 위해, 혼인상태, 미취학자녀여부, 가사노동시간에 따른 교차분석을 실시하였다.

먼저, 혼인상태에 따른 일-가정 갈등(WIF)정도를 살펴보면, 사별, 이혼, 별거인 경우에 기혼 상태인 경우 보다 갈등의 정도가 높아지는 경향을 보였다 반면, 가정-일 갈등(FIW)에서는 사별, 이혼, 별거인 경우에 기혼 상태인 경우 보다 갈등의 정도가 높아지는 경향을 보였고, 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.01$). 다음으로, 미취학 자녀여부에 따른 일-가정 갈등 정도는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 반면, 가정-일 갈등 정도는 미취학자녀가 있는 군이 없는 군에 비해 갈등 정도가 높은 경향을 보였고, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($p < 0.01$). 가사노동시간에 따른 일-가정 갈등 정도는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 반면, 가정-일 갈등(FIW) 정도는 가사노동시간이 주 20시간 이상인 군이 20시간 미만인 군에 비해 가정-일 갈등 정도가 높았으며, 통계적으

로 유의미한 차이를 보였다($p<0.01$).

이처럼 가정조건은 직장-가정 갈등의 주요한 원인으로 작용하며, 이전 선행연구에서 혼인상태, 미취학자녀여부, 가사노동시간, 가사노동분담 등의 요인이 갈등요소로 나타났다. 사별, 이혼, 별거인 경우에 기혼 상태인 경우 보다 갈등의 정도가 높아지는 경향을 보였는데, 이는 배우자의 정서적 지지와 금전적 지원 없이 혼자서 자녀 돌봄과 가장의 역할을 해야 하는 경우, 갈등이 심해지는 것으로 나타났다(Adams,1996; 류임량, 2009; Minnott,2012). 또한 미취학자녀(6세 미만)와 자녀수도 갈등의 원인으로 보고되는데, 특히 미취학자녀의 경우 양육과 돌봄의 시간적, 정서적 압박이 많아 갈등을 심화시키는 요인으로 나타나고 있다(이재경,2003; 박기남,2009; 류임량,2009; Voydanoff,1999). 특히, 1년 미만의 영유아를 둔 직장여성의 경우, 나이가 있는 아이를 둔 직장여성에 비해 직장-가정 갈등이 높고, 건강상태가 상대적으로 낮은 결과를 보고 되고 있다(Grice, 2007; Carlson, 2011; Nancy,2009) 마지막으로 가사노동시간은 여러 선행연구에서 직장-가정 갈등과 관계가 있다고 보고되고 있다(손문금,2005; 김진욱,2005; 류임량, 2009; Thomas,1995). 통계청 “생활시간조사(2009)” 결과에 따르면, 남성의 평균 가사노동시간은 34분인데 반해, 여성은 2시간 38분인 것으로 나타났다. 서구 유럽의 근로시간과 가사노동을 합한 총 노동시간이 성별로 큰 차이가 없는 것에 비해, 한국의 경우 여성의 총 노동시간(근로시간+가사노동시간)은 남성보다 더 길다고 볼 수 있다. 이는 가사노동시간이 주 20시간 이상인 군이 20시간 미만인 군에 비해 가정-일 갈등 정도가 통계적으로 유의미하게 높게 나온 결과($p<0.01$)에서 보듯이, 한국의 현실에서 가사노동시간이 직장-가정 갈등의 원인이 될 수 있음을 간접적으로 보여주고 있다고 할 수 있다.

기혼 직장여성의 노동조건에 따른 일-가정 갈등(WIF) 과 가정-일 갈등(FIW)의 정도에 차이가 있는지 검증하기 위해, 근로시간, 복리후생제도, 고용형태에 따른 교차분석을 실시하였다.

먼저, 근로시간에 따른 일-가정 갈등(WIF) 과 가정-일 갈등(FIW) 정도의 결과는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 다음으로 복리후생제도 상, 중, 하에 따른 일-가정 갈등(WIF) 정도는 복리후생제도가 좋을수록 갈등(WIF) 정도는 낮아지는 경향을 보였으며, 통계적으로 유의미하였다($p<0.01$). 반면, 가정-일 갈등(FIW)는 통계적으로 유의미한 차이를

보이지 않았다. 마지막으로, 고용구분에 따른 일-가정 갈등(WIF)정도는 정규직에 비해 비정규직일 경우, 갈등정도가 높아지는 경향을 보였으며, 통계적으로 유의미 하였다($p < 0.05$). 반면, 가정-일 갈등(FIW)는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

[표 6] 기혼 직장여성의 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)(교차분석)

변수		일-가정 갈등정도			P	가정-일 갈등정도			P	
		하	중	상		하	중	상		
인구 사회 학적 요인	연령	~35	114(48.72)	109(46.58)	11(4.70)	0.597	53(22.65)	155(66.24)	26(11.11)	0.000
		35~45	309(47.47)	308(47.31)	34(5.22)		176(27.04)	440(67.59)	35(5.38)	
		45~	286(49.74)	251(43.65)	38(6.61)		249(43.30)	315(54.78)	11(1.91)	
	학력	중졸이하	147(46.23)	151(47.48)	20(6.29)	0.000	146(45.91)	167(52.52)	5(1.57)	0.000
		고졸이하	284(44.44)	307(48.04)	48(7.51)		200(31.30)	404(63.22)	35(5.48)	
		대졸이상	278(55.27)	210(41.75)	15(2.98)		132(26.24)	339(67.40)	32(6.36)	
	소득	상	216(54.27)	166(41.71)	16(4.02)	0.022	112(28.14)	268(67.34)	18(4.52)	0.035
		중	351(45.23)	379(48.84)	46(5.93)		258(33.25)	473(60.95)	45(5.80)	
		하	142(49.65)	123(43.01)	21(7.34)		108(37.76)	169(59.09)	9(3.15)	
가정 조건	혼인상태	기혼	612(48.46)	590(46.71)	61(4.83)	0.001	387(30.64)	807(63.90)	69(5.46)	0.000
		사별/이혼/별거	97(49.24)	78(39.59)	22(11.17)		91(46.19)	103(52.28)	3(1.52)	
	미취학자녀	없음	566(49.48)	507(44.32)	71(6.21)	0.055	414(36.19)	696(60.84)	34(2.97)	0.000
		있음	143(45.25)	161(50.95)	12(3.80)		64(20.25)	214(67.72)	38(12.03)	
	가사노동시간	주 20시간 이상	394(50.00)	349(44.3)	25(5.7)	0.535	285(36.2)	484(61.4)	19(2.4)	0.000
		주 20시간 이상	315(47.2)	315(47.2)	38(5.7)		191(28.6)	424(63.5)	53(7.9)	
노동 조건	근로시간	주 40시간 미만	188(49.74)	170(44.97)	20(5.29)	0.839	130(34.39)	231(61.11)	17(4.50)	0.690
		주 40시간 이상	521(48.15)	498(46.03)	63(5.82)		348(32.16)	679(62.75)	55(5.08)	
	복리후생제도	상	191(58.8)	126(38.8)	8(2.5)		112(34.5)	196(60.3)	17(5.2)	0.133
		중	305(46.1)	321(48.6)	35(5.3)	0.000	215(32.5)	423(64.0)	23(3.5)	
		하	213(44.9)	221(46.6)	40(8.4)		151(31.9)	291(61.4)	32(6.8)	
	고용형태	정규직	495(50.41)	440(44.81)	47(4.79)	0.031	325(33.10)	605(61.61)	52(5.30)	0.557
		비정규직	214(44.77)	228(47.70)	36(7.53)		153(32.01)	305(63.81)	20(4.18)	

제 4절 상관관계 분석

본 연구에서 이론적 연구모형을 검증하기에 앞서 주요변수들 간의 관계를 파악하고자, Spearman's rank correlation 방법을 사용하였다(표7).

주관적 건강상태와 하위요인 간의 상관관계를 살펴보면 가정-일 갈등(FIW)을 제외한 모든 요인에서 유의미한 상관관계를 나타냈다.

주관적 건강상태는 연령($r=.232, p< 0.05$), 학력($r=.269, p< 0.05$), 소득($r=.163, p< 0.05$), 혼인상태($r=.195, p< 0.05$), 복리후생제도($r=.120, p< 0.05$), 일-가정 갈등($r=.117, p< 0.05$)으로 정(+)적인 상관관계를 보였으며, 미취학자녀유무($r=-.116, p< 0.05$), 가사노동 시간($r=-.123, p< 0.05$), 근로시간($r=-.059, p< 0.1$), 고용형태($r=.054, p< 0.1$)로 부(-)적인 상관관계를 보였다.

일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)의 상관지수는 0.290으로, $p< 0.05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

일-가정 갈등(WIF)은 연령, 혼인상태, 미취학자녀유무, 가사노동시간, 근로시간을 제외한 요인에서 유의미한 상관관계를 나타냈다. 일-가정 갈등(WIF)은 학력($r=.088, p< 0.05$), 소득($r=.052, p< 0.1$), 고용형태($r=.066, p< 0.05$)로 정(+)적인 상관관계를 보였으며, 복리후생제도($r=-.115, p< 0.05$)로 부(-)적인 상관관계를 보였다.

가정-일 갈등(FIW)은 근로시간, 복리후생제도, 고용형태를 제외한 요인에서 유의미한 상관관계를 나타냈다. 일-가정 갈등(WIF)은 미취학자녀유무($r=.188, p< 0.05$), 가사노동시간($r=.119, p< 0.05$)로 정(+)적인 상관관계를 보였으며, 연령($r=-.206, p< 0.05$), 학력($r=-.157, p< 0.05$), 소득($r=-.067, p< 0.05$), 혼인상태($r=-.122, p< 0.05$)로 부(-)적인 상관관계를 보였다.

[표 7] 변수들 간 상관관계 분석

변수	연령	학력	소득	혼인 상태	미취학 자녀유무	가사노동 시간	근로 시간	복리 후생	고용형태	일-가정 갈등	가정-일 갈등
연령	1										
학력	.521(**)	1									
소득	.137(**)	.343(**)	1								
혼인 상태	.211(**)	.247(**)	.313(**)	1							
미취학 자녀유무	-.548(**)	-.344(**)	-.055(*)	-.154(**)	1						
가사노동 시간	-.179(**)	-.123(**)	-.044	-.183(**)	.231(**)	1					
근로 시간	-.057(*)	-.060(*)	-.108(**)	.005	.007	-.098(**)	1				
복리 후생	.107(**)	0.241(**)	.194(**)	-.127(**)	-.098(**)	-.014	-.140(**)	1			
고용형태	.047(*)	.114(**)	.186(**)	.006	.023	.071(**)	-.177(**)	.197(**)	1		
일-가정 갈등	-0.005	.089(**)	.050(*)	.017	.022	.026	.015	.106(**)	.062(*)	1	
가정-일 갈등	-.204(**)	-.153(**)	-.068(**)	-.121(**)	.178(**)	.111(**)	.022	0.028	.003	.309(**)	1
건강상태	.236(**)	.264(**)	.162(**)	.195(**)	-.116(**)	-.123(**)	-.059(*)	.116(**)	.054(*)	.106(**)	-.033

주) Spearman rho, *p < 0.50, **p < 0.01

제 5절 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등(WFC)이 주관적 건강상태에 미치는 영향

일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)의 두 방향의 갈등이 기혼 직장여성의 주관적 건강상태에 미치는 영향을 알아보기 위해, 주관적 건강상태를 종속변수로 하여 위계적 로지스틱 회귀분석(Hierarchical Logistic regression)을 실시하였다.

<표 8>은 일-가정 갈등(WIF)이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 파악하기 위해, 일-가정 갈등(WIF)을 독립변수로 하고 주관적 건강상태를 종속변수로 하여, 로지스틱 회귀분석을 하였다. 가족조건과 노동조건이 어떠한 영향성이 있는지 알아보기 위해 각각을 순차적으로 모형에 투입하여 분석하였다. model 1에서는 사회인구학적 특성(연령, 학력, 소득)과 일-가정 갈등(WIF)을 투입하여 분석하였으며, 모형 적합도는 -2LL 값이 1607.483이고 모형 χ^2 의 통계치가 158.968으로 유의수준 .001에서 유의미한 것으로 나와 모형으로 적합했다. 일-가정 갈등(WIF)이 높아짐에 따라 주관적 건강상태가 통계적으로 유의하게 낮아지는 경향을 나타냈다. 일-가정 갈등(WIF)이 중간인 그룹은 낮은 그룹에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 1.33배 높았으며($p<0.05$), 높은 그룹은 2.91배 높았다($p<0.01$) 또한 연령, 학력, 소득이 주관적 건강상태에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

model 2에서는 사회인구학적 특성(연령, 학력, 소득)과 함께 가정조건(혼인상태, 미취학여부, 가사노동시간)과 일-가정 갈등(WIF)을 투입하여 로지스틱 회귀분석 하였으며, 모형 적합도는 -2LL 값이 1580.472이고 모형 χ^2 의 통계치가 179.680으로 유의수준 .001에서 유의미한 것으로 나와 모형으로 적합했다. 사회인구학적 특성과 가정조건을 함께 보정하였을 경우, 일-가정 갈등(WIF)이 주관적 건강상태에 미치는 영향력은 model 1과 큰 차이를 보이지 않았으며, 통계적으로 유의미한 영향력을 보였다(WIF 중간 그룹 : OR=1.35, $p<0.05$, WIF 높은 그룹: OR=2.87, $p<0.01$).

model 3에서는 사회인구학적 특성(연령, 학력, 소득)과 가정조건(혼인상태, 미취학여부, 가사노동시간)과 노동조건(근로시간, 복리후생제도, 고용형태)함께, 일-가정 갈등(WIF)을 투입하여 로지스틱 회귀분석 하였으며, 모형 적합도는 -2LL 값이 1571.659이고 모형 χ^2 의 통계치가 188.493으로 유의수준 .001에서 유의미한 것으로 나와 모형으로 적합했다. 사회인구학적 특성과 가정조건 및 노동조건을 함께 보정하였을 경우, 일-가정 갈등(WIF)이 주관적 건강상태에 미치는 영향력은 model 1과 큰 차이를 보이지 않았으며, 통계적으로 유의미한 영향력을 보였다(WIF 중간 그룹 : OR=1.33, $p<0.05$, WIF 높은 그룹: OR=2.8, $p<0.01$).

< 표 9> 은 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 파악하기 위해, 가정-일 갈등(FIW)을 독립변수로 하고 주관적 건강상태를 종속변수로 하여, 로지스틱 회귀분석을 하였으며, 모형 적합도는 -2LL 값이 1623.176이고 모형 χ^2 의

통계치가 143.274으로 유의수준 .001에서 유의미한 것으로 나와 모형으로 적합했다. model 1에서는 사회 인구학적 특성(연령, 학력, 소득)과 가정-일 갈등(FIW)을 투입하여 로지스틱 회귀 분석한 결과, 가정-일 갈등(FIW)이 높아짐에 따라 주관적 건강상태에 통계적으로 유의하게 낮아지는 경향을 나타냈다. 가정-일 갈등(FIW)가 중간인 그룹은 낮은 그룹은 통계적으로 큰 차이를 보이지 않은 반면, 높은 그룹은 낮은 그룹에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 1.80배 높았다($p<0.05$). 또한 연령, 학력, 소득에 따라 주관적 건강상태에 유의미한 영향을 보였다.

model 2에서는 사회인구학적 특성(연령, 학력, 소득)과 함께 가정조건(혼인상태, 미취학여부, 가사노동시간)과 가정-일 갈등(FIW)을 투입하여 로지스틱 회귀분석 하였으며 모형 적합도는 -2LL 값이 1594.125이고 모형 χ^2 의 통계치가 166.027으로 유의수준 .001에서 유의미한 것으로 나와 모형으로 적합했다. 사회인구학적 특성과 가정조건을 함께 보정하였을 경우, 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향력은 model 1과 큰 차이를 보이지 않았으며, 통계적으로 유의미한 영향력을 보였다(FIW 높은 그룹: OR=2.02, $p<0.05$).

model 3에서는 사회인구학적 특성(연령, 학력, 소득)과 가정조건(혼인상태, 미취학여부, 가사노동시간)과 노동조건(근로시간, 복리후생제도, 고용형태)함께, 가정-일 갈등(FIW)을 투입하여 로지스틱 회귀분석 하였으며, 모형 적합도는 -2LL 값이 1583.973이고 모형 χ^2 의 통계치가 176.179으로 유의수준 .001에서 유의미한 것으로 나와 모형으로 적합했다. 사회인구학적 특성과 가정조건 및 노동조건을 함께 보정하였을 경우, 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향력은 model 1과 큰 차이를 보이지 않았으며, 통계적으로 유의미한 영향력을 보였다(FIW 높은 그룹: OR=1.99, $p<0.05$).

<표 10>은 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 파악하기 위해, 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)을 독립변수로 하고 주관적 건강상태를 종속변수로 하여, 로지스틱 회귀분석을 하였다. model 1에서는 사회 인구학적 특성(연령, 학력, 소득)과 일-가정 갈등(WIF) 및 가정-일 갈등(FIW)을 투입하여 로지스틱 회귀 분석한 결과, 모형 적합도는 -2LL 값이 1603.703이고 모형 χ^2 의 통계치가 162.747으로 유의수준 .001에서 유의미한 것으로 나와 모형으로 적합했다. 일-가정 갈등(WIF) 정도에 따라 주관적 건강상태에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 영향을 보인 반면, 가정-일 갈등(FIW) 정도에 따른 영향은 유의미한 영향을 보이지 않았다. 일-가정 갈등(WIF)이 중간인 그룹은 낮은 그룹에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 1.37배 높았으며($p<0.05$), 높은 그룹은 2.98배 높았다($p<0.01$). 반면, 가정-일 갈등(FIW) 정도에 따른 영향은 유의미한 영향을 보이지 않았다. 나머지 변수 중, 연령, 학력, 소득이 유의하게 건강상태에 영향을 미쳤으며, 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 소득이 낮을수록, 건강상태가 나쁠 확률이 높았다. 특히, 혼인 상태에 따른 결과에 따르면, 이혼· 별거·사별의 경우는 기혼에 비해 유의하게 1.8배 건강상태가 좋지 않았다. (OR=1.80, $p<0.001$)

model 2에서는 사회인구학적 특성(연령, 학력, 소득)과 함께 가정조건(혼인상태, 미취학여부, 가사노동시간)과 일-가정 갈등(WIF) 및 가정-일 갈등(FIW)을 투입하여 로지스틱 회귀분석 하였으며 모형 적합도는 -2LL 값이 1575.943이고 모형 χ^2 의 통계치가 184.208으로 유의수준 .001에서 유의미한 것으로 나와 모형으로 적합했다. 사회인구학적 특성과 가정조건을 함께 보정하였을 경우, 일-가정 갈등(WIF) 및 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향력은 model 1과 큰 차이를 보이지 않았다.

model 3에서는 사회인구학적 특성(연령, 학력, 소득)과 가정조건(혼인상태, 미취학여부, 가사노동시간)과 노동조건(근로시간, 복리후생제도, 고용형태)함께, 일-가정 갈등(WIF) 및 가정-일 갈등(FIW)을 투입하여 로지스틱 회귀분석 하였으며, 모형 적합도는 -2LL 값이 1566.898이고 모형 χ^2 의 통계치가 193.254으로 유의수준 .001에서 유의미한 것으로 나와 모형으로 적합했다. 사회인구학적 특성과 가정조건 및 노동조건을 함께 보정하였을 경우, 일-가정 갈등(WIF) 및 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향력은 model 1과 큰 차이를 보이지 않았다.

[표 8] 일-가정 갈등(WIF)이 주관적 건강상태에 미치는 영향 (N=1460)

변 수			model I	model II	model III
			OR	OR	OR
인구 사회 학적 요인	연령	35~45	1.72**	1.81**	1.80**
		45세 이상	2.52***	2.67***	2.62***
	학력	고졸	1.26	1.25	1.17
		중졸이하	2.74***	2.64***	2.43***
	소득	중	1.27	1.23	1.16
		하	1.83***	1.52***	1.40***
가정 조건	혼인상태	사별/이혼/별거		1.76**	1.78**
	미취학자녀여부	있음		1.31	1.33
	가사노동시간	20 ≤ (hr/주)		0.70**	0.70**
노동 조건	근로시간	40 ≤ (hr/주)			0.80
	복리후생	중			1.49**
		하			1.44*
	고용형태	비정규직			1.05
WIF			중	1.33**	1.35**
			상	2.91***	2.87***
-2LL(log likelihood)			1607.483	1580.472	1571.659
model χ^2 (Chi-square)			158.968***	179.680***	188.493***
Nagelkerke R square			0.147	0.166	0.173

주) p* <0.10, **p< 0.05, ***p<0.01

[표 9] 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향 (N=1460)

			model I	model II	model III
			OR	OR	OR
인구 사회 학적 요인	연령	35~45	1.76**	1.81**	1.80**
		45세 이상	2.61***	2.67***	2.64***
	학력	고졸	1.35*	1.25	1.23
		중졸이하	2.90***	2.64***	2.50***
	소득	중	1.29	1.23	1.18
		하	1.85***	1.52***	1.39***
가정 조건	혼인상태	사별/이혼/별거		1.80**	1.86**
	미취학자녀여부	있음		1.25	1.27
	가사노동시간	20 ≤ (hr/주)		0.70**	0.69**
노동 조건	근로시간	40 ≤ (hr/주)			0.82
	복리후생	중			1.55**
		하			1.50**
	고용형태	비정규직			1.09
FIW		중	1.03	1.06	1.03
		상	1.80**	2.02**	1.99**
-2LL(log likelihood)			1623.176	1594.125	1583.973
model χ^2 (Chi-square)			143.274***	166.027***	176.179***
Nagelkerke R square			0.133	0.154	0.162

주) p* <0.10, **p< 0.05, ***p<0.01***

[표 10] 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향 (N=1460)

			model I	model II	model III
			OR	OR	OR
인구 사회 학적 요인	연령	35~45	1.79*	1.85*	1.83**
		45세 이상	2.62***	2.73***	2.67***
	학력	고졸	1.25	1.24	1.16
		중졸이하	2.72**	2.63**	2.41***
소득	중	1.25	1.22	1.15	
	하	1.82**	1.52**	1.39***	
가정 조건	혼인상태	사별/이혼/별거		1.76**	1.78**
	미취학자녀여부	있음		1.27	1.27
	가사노동시간	20 ≤ (hr/주)		0.69**	0.68**
노동 조건	근로시간	40 ≤ (hr/주)			0.80
	복리후생	중			1.50**
		하			1.42*
		고용형태	비정규직		
WIF		중	1.37**	1.38**	1.36**
		상	2.98***	2.89***	2.83***
FIW		중	0.87	0.90	0.89
		상	1.47	1.64	1.64
-2LL(log likelihood)			1603.703	1575.943	1566.898
model χ^2 (Chi-square)			162.747***	184.208***	193.254***
Nagelkerke R square			0.150	0.169	0.177

주) p* < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01

제 6절 연령별 차이에 따라 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등(WFC)이 주관적 건강상태에 미치는 영향

연령별(35세 미만, 35세 이상-45세 미만, 45세 이상)차이에 따라 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 파악하기 위해, 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)을 독립변수로 하고 주관적 건강상태를 종속변수로 하여, 로지스틱 회귀분석을 하였다. <표11>의 결과, 모든 연령군에서 일-가정 갈등(WIF) 정도에 따라 주관적 건강상태에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 영향을 보인 반면, 가정-일 갈등(FIW) 정도에 따른 영향은 유의미한 영향을 보이지 않았다.

자세히 살펴보면, 35세 미만 군에서는 일-가정 갈등(WIF)이 중간인 그룹이 낮은 그룹에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 2.4배였으며($p<0.1$), 일-가정 갈등(WIF)이 높은 그룹이 낮은 그룹에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 5.9배 었다($p<0.01$). 35세 이상-45세 미만 군에서는 일-가정 갈등(WIF)이 중간인 그룹이 낮은 그룹에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 1.4배 었으며($p<0.1$), 일-가정 갈등(WIF)이 높은 그룹이 낮은 그룹에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 2.9배였다($p<0.01$). 45세 이상 군에서는 일-가정 갈등(WIF)이 높은 그룹이 낮은 그룹에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 2.7배였다($p<0.01$).

인구학적 요인을 살펴보면, 학력은 35세 미만을 제외한 35세-45세 미만과 45세 이상 군에서 학력이 낮을수록 건강상태는 나쁠 확률이 통계적으로 유의하였다($p<0.05$). 소득 변인은 45세 이상 그룹에서만, 소득이 낮은 군에 비해 소득이 높은 군은 건강이 나쁠 확률이 2.2배로 통계적으로 유의하였다($p<0.05$).

혼인상태에 따른 건강상태를 살펴보면, 45세 이상 그룹을 제외한, 35세 미만 그룹과 35세-45세 그룹에서 이혼, 별거, 사별인 상태가 기혼인 상태에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 유의하게 높았다(35세 미만 그룹 : $OR = 15.3$, $p<0.01$, 35-45세 미만 그룹 : $OR = 3.0$, $p<0.001$).

[표 11] 연령별 차이에 따른 기혼 직장여성의 건강상태

(N, %)

구분			35세미만 (N=234)		35-44세(N=651명)		45세 이상 (N=575명)	
			건강군	비건강군	건강군	비건강군	건강군	비건강군
인구 사회 학적 요인	학력	대졸이상	130(83.3)	26(16.7)	213(81.9)	47(18.1)	71(81.6)	16(18.4)
		고졸	71(91.0) ¹¹⁾	7(9.0)	268(74.4)	92(25.6)	129(63.9)	73(36.1)
		중졸이하			17(54.8)	14(45.2)	133(46.5)	153(53.5)
	소득	상	57(83.8)	11(16.2)	157(82.6)	33(17.4)	100(71.4)	40(28.6)
		중	112(84.8)	20(15.2)	284(74.3)	98(25.7)	161(61.5)	101(38.5)
		하	32(94.1)	2(5.9)	57(72.2)	22(27.8)	72(41.6)	101(58.4)
가정 조건	혼인상태	기혼	195(86.7)	30(13.3)	465(78.7)	126(21.3)	277(62.0)	170(38.0)
		사별/이혼/별거	6(66.7)	3(33.3)	33(55.0)	27(45.0)	56(43.8)	72(56.3)
	미취학자녀여부	있음	47(90.4)	5(9.6)	403(76.3)	125(23.7)	327(58.0)	237(42.0)
		없음	154(84.6)	28(15.4)	95(77.2)	28(22.8)	6(54.5)	5(45.5)
	가사노동시간	주 20시간 미만	74(85.1)	13(14.9)	247(73.5)	89(26.5)	196(53.7)	169(46.3)
노동 조건		주 20시간 이상	126(86.3)	20(13.7)	250(80.1)	62(19.9)	137(65.2)	73(34.8)
	근로시간	주 40시간 미만	46(95.8)	2(4.2)	119(71.3)	48(28.7)	85(52.1)	78(47.9)
		주 40시간 이상	155(83.3)	31(16.7)	379(78.3)	105(21.7)	248(60.2)	164(39.8)
	복리후생	상	63(85.1)	11(14.9)	133(82.1)	29(17.9)	74(83.1)	15(16.9)
		중	79(83.2)	16(16.8)	208(74.6)	71(25.4)	158(55.1)	129(44.9)
		하	59(90.8)	6(9.2)	157(74.8)	53(25.2)	101(50.8)	98(49.2)
	고용형태	정규직	135(83.9)	26(16.1)	353(78.1)	99(21.9)	223(60.4)	146(39.6)
		비정규직	66(90.4)	7(9.6)	145(72.9)	54(27.1)	110(53.4)	96(46.6)
WIF	상	8(72.7)	3(27.3)	19(55.9)	15(44.1)	14(36.8)	24(63.2)	
	중	90(82.6)	19(17.4)	226(73.4)	82(26.6)	145(57.8)	106(42.2)	
	하	103(90.4)	11(9.6)	253(81.9)	56(18.1)	174(60.8)	112(39.2)	
FIW	상	21(80.8)	5(19.2)	25(71.4)	10(28.6)	3(27.3)	8(72.7)	
	중	136(87.7)	19(12.3)	332(75.5)	108(24.5)	191(60.6)	124(39.4)	
	하	44(80.0)	9(17.0)	141(80.1)	35(19.9)	139(55.8)	110(44.2)	

11) 35세 미만 그룹의 학력에서 중졸이하가 1명이므로, 중졸이하 / 고졸 / 대졸이상 3범주를 고졸/ 대졸이상 2범주로 나누어서 분석하였다.

[표 12] 연령별 차이에 따른 직장-가정 갈등이 주관적 건강상태에 미치는 영향

구분			OR		
			35세 미만 (N=234)	35-45세 (N=651명)	45세 이상 (N=575명)
인구 사회 학적 요인	학력	고졸	1.00 ¹²⁾	1.35	1.55
		중졸이하	2.12	3.08**	2.79**
	소득	중	3.83	1.23	1.21
		하	3.60	0.80	2.19**
가정 조건	혼인상태	사별/이혼/별거	15.27**	3.03**	1.24
	미취학자녀여부	있음	2.31	1.12	1.28
	가사노동시간	20 ≤ (hr/주)	1.23	0.64**	0.65**
노동 조건	근로시간	40 ≤ (hr/주)	3.41	0.57**	0.79
	복리후생	중	1.44	1.09	2.38**
		하	0.95	0.95	2.82**
	고용형태	비정규직	0.87	1.19	1.09
WIF			2.40*	1.44*	1.18
			5.92**	2.92**	2.65**
FIW			0.47	1.21	0.76
			0.69	1.78	3.25
-2LL(log likelihood)			165.201	656.386	693.199
model χ^2 (Chi-square)			24.886**	47.220***	89.458***
Nagelkerke R square			0.182	0.106	0.194

주) p* < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01

12) 35세 미만 그룹의 학력에서 중졸이하가 1명이므로, 중졸이하 / 고졸 / 대졸이상 3범주를 고졸/ 대졸이상 2범주로 나누어서 분석하였다.

제 5장 고찰

제 1절 결과 및 논의

본 연구는 기혼 직장여성의 일-가정 갈등(WIF) 및 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 알아봄으로써, 여성의 건강에 있어 직장-가정 갈등 요인의 중요성에 대해 밝히고자 연구를 진행하였다. 특히, 연령과 세대는 직장-가정 갈등을 이해하는데 중요한 초점이 될 수 있으므로, 여성의 생애주기별 차이에 따라, 35세 미만, 35세~45세 미만, 45세 이상 세 그룹으로 나누어 분석하였다.

연구의 분석 대상은 여성가족패널 3차년도(2011년) 자료를 이용하였으며, 기혼 임금근로자 여성 1460명을 대상으로 하였다. 연구에 사용된 변인은 인구학적 변인(연령, 교육수준, 소득), 가정조건(혼인상태, 미취학 자녀 여부, 가사노동시간), 노동 조건 (노동시간, 복리후생제도, 고용형태)를 고려하여 실증적 분석을 하였다.

이와 같은 분석을 통해 얻어진 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 전체를 1460명을 대상으로 분석한 결과, 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW) 각각을 독립변수로 하여 분석한 결과, 주관적 건강상태에 유의미한 영향을 미쳤다. 그러나 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW)를 함께 독립변수로 로지스틱 회귀분석을 한 결과, 일-가정 갈등은 주관적 건강상태에 유의한 영향을 미친 반면, 가정-일 갈등(FIW)은 유의한 영향을 주지 않았다. 이는 두 방향의 갈등의 상관성(correlation)으로 인해 가정-일 갈등(FIW)의 건강에 대한 영향성이 상쇄된 것으로 예상된다. 또한 직장-가정 갈등이 건강상태에 부정적 영향을 미친다는 점은 이전 선행연구와 일치되는 결과로 볼 수 있다(Winter,2006; Emslie, 2004; Hamming,2009; Higgins,2004). Winter(2006)와 Emslie(2004)은 주관적 건강상태에 미치는 영향에 대한 남녀의 비교연구를 한 결과, 두 연구 모두 직장-가정 갈등이 건강상태에 유의미하게 부정적 영향을 미쳤으며, 남녀간의 차이는 나타나지 않았다. 이는 여성 뿐 만 아니라 남성에 있어서도 직장-가정 갈등의 영향성이 높을 수 있다는 점을 보여준다고 할 수 있다.

비록, 본 연구는 여성만을 대상으로 한 패널 자료를 이용하였지만, 남성도 일-가정 양립의 어려움의 가능성이 높으므로, 남성근로자에 대한 실증적 분석과 논의가 필요하다고 할 수 있다.

캐나다는 일찍이 2000년부터 직장-가정 갈등의 중요성을 인식하여 국가적 정책 차원에서 국민의 갈등 정도를 파악하고 이들이 건강 및 의료이용에 미치는 영향에 대해 연구해 왔다(Higgins,2004). 그 결과, 일-가정 갈등(WIF)과 가정-일 갈등(FIW) 모두 주관적 건강상태에 부정적 영향을 미쳤다. 이처럼 우리나라도 보건학적 관점에서 국가 정책의 일환으로 국민의 일-가정 양립의 문제점과 건강에 미치는 영향에 대한 연구 정책이 필요하겠다.

둘째, 직장-가정 갈등정도가 높을수록 주관적 건강상태가 나쁠 확률이 일-가정 갈등(WIF)의 경우 가정-일 갈등(FIW)보다 더 높았으며 유의수준도 높은 결과를 보여(WIF:OR=2.8, $p<0.01$ FIW:OR=1.9, $p<0.05$), 가정-일 갈등(FIW)에 비해 일-가정 갈등(WIF)이 건강에 더 큰 영향력을 미친다고 할 수 있겠다. 이는 국내외 직장-가정 갈등과 삶의 질 및 건강상태에 대한 이전 연구들과 일치되는 결과라 할 수 있으며, 직장-가정 갈등에 대한 메타연구에서도 이를 언급하고 있다(가영희,2006; 장재운2003; 이주일,2010; Gutek,1991; Hammer,2004; van Steenberg, Kalliath,2012; Kinnunen,1998; Fjell,2008; Gareis,2009)

직장-가정 갈등에 대한 연구의 메타 분석한 Byron(2005)은 일-가정 갈등이 가정-일 갈등보다 삶의 질 및 건강 상태에 미치는 영향력이 크다는 결과를 보였다. 또한 Frone(1992)연구에서도 일-가정 갈등(WIF)의 영향력이 가정-일 갈등(FIW)에 비해 약 3배정도 높은 결과를 나타냈다. 이러한 결과가 나타난 이유는 크게 몇 가지로 생각해 볼 수 있다.

Gutek(1991)연구에서는 직장에서 소비하는 시간이 가정에서 소비하는 시간보다 많으며, 일이 가정에 미치는 영향이 큰 점을 보여주고 있으며, 특히 현대산업화 시대에는 개인의 삶에서 직장생활이 가정생활보다 더 큰 비중을 차지한다고 밝히고 있다. 여성의 일(직업)의 역할은 가정조건 위에 덧붙여지는 부과적인 것으로 가정되는 경우가 많으며, 여성의 여러 역할들은 독립적이어서 요구가 경쟁적이고 끊임없는 것이기 때문에 더 갈등을 불러일으킨다고 볼 수 있기 때문이라고 할 수 있겠다 (Milkie,1999; Aryee,1999). 또한 일(직장)의 노동은 가정의 가사노동에 비해 책임성과

일에 대한 강도 및 요구가 더 크다고 할 수 있다. 반면, 가사노동은 시간 사용 및 일의 강도가 유연성 있게 조절가능하며, 노동 행위와 방법을 조절할 수 있다. 따라서 가정-일 갈등(FIW)보다 일-가정 갈등(WIF)에 따른 긴장(strain)과 스트레스(stress)가 더 크다고 할 수 있고 이는 주관적 건강상태에 부정적 영향을 미쳤다고 예상할 수 있다.

또한 근 20년 사이에 남성 뿐 아니라 여성의 고학력화가 진행되었으며, 35세 이하의 젊은 여성의 경우 대부분 대졸이상이라고 할 수 있다. 이에 따라 노동시장에서 대졸 신규여성의 취업 하향선택 경향이 높으며, 여성의 경우 대졸이상이 더 좋은 근무조건과 직업환경을 갖는다고 할 수 없다. 비록 전 직종에서 월 평균 노동시간은 남성이 더 길지만, 대졸 남녀가 많이 취업하는 준전문직 경우, 여성의 노동시간이 오히려 길다고 보고되고 있다(강이수, 신경아, 2001). 학력의 전문직 및 사무직 직업군의 경우에는 직장에서 요구하는 노동 강도 및 기대도 높으며, 경쟁적 분위기와 함께 노동시간이 길다고 볼 수 있다. 따라서 야근 뿐 아니라 퇴근 후에 집에서 업무를 처리하고 준비해야 할 경우, 일의 업무가 가정에서의 역할을 방해하고 역할 갈등을 가중시킬 수 있다. Barnett & Baruch(1985)의 연구에서는 고학력 여성의 경우 상대적으로 역할 갈등을 더 많이 경험한다고 제시되는데, 이는 아내나 엄마로써 더 엄격하고 완벽한 기준을 세우고 직무에서의 요구가 더 크기 때문이라고 설명하고 있다. Wortman(1991)은 기혼 직장여성의 경우 남편보다 더 엄격한 기준을 세우는 경향이 있으며, 이러한 경향은 자기-비판적 지각을 불러일으켜 정신건강을 저해하는 것으로 나타났다.

셋째, 직장-가정 갈등 정도가 건강에 미치는 영향은 생애주기의 연령별 차이에 따라 다른 양상을 보였다. 먼저 35세 이하 연령대에서는, 직장-가정 갈등이 건강에 미치는 영향이 다른 연령대 보다 높았다. 특히, 35세 이하 세대는 미취학자녀(6세 미만)가 있는 여성이 많고, 이는 육아에 대한 돌봄노동 및 가사노동의 시간과 강도가 높다는 것을 의미한다. 따라서 미취학자녀가 있는 젊은 세대의 직장여성의 경우 일과 가정에 따른 부담감이 가중될 수 있다. 이는 하오령(2008)의 연구와도 비슷한 결과를 보이는데, 평균연령 31세인 사무직 기혼 직장여성 123명을 대상으로 역할갈등이 정신건강에 미치는 영향을 연구한 결과, 직무-양육의 갈등이 심화 될수록 우울감과 신체적 증상이 높아지는 것으로 나타났다. 어린 자녀를 둔 직장

여성은 직무수행으로 인한 에너지 소모와 시간 부족으로 인해 양육역할 수행을 침해하는 역할 간 균형을 상실할 경우, 자녀양육에 대한 만족감과 책임감이 불만족으로 인한 우울과 스트레스가 높아진 결과라고 할 수 있겠다. 장수정(2009)연구에서도 연령별 일가족 양립정도에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 직장일로 인한 가족생활 양립의 어려움은 30대, 40대, 50대 중 30대가 가장 시간압박과 갈등을 많이 겪고 있다고 한다. 국내 연구뿐 아니라 국외 연구에서도 이를 뒷받침하는 연구결과를 보이고 있는데, Grice(2009)와 Nancy(2009)의 연구에서는 자녀가 없거나 취학한 자녀를 둔 직장여성에 비해 영유아 자녀를 둔 직장여성의 경우 상대적으로 건강이 나쁠 가능성이 높다는 점을 보여주고 있다. 이처럼 30대 전후반 여성은 일가족갈등 양립의 어려움을 겪을 가능성이 높으며, 결혼과 자녀양육으로 인한 경제활동 경향은 “M자형”형태를 띄고 있다고 할 수 있겠다. 결국 연령별 일가족 양립 어려움은 취업 단절로 까지 이어지는 현상이라고 할 수 있겠다.

또한 35세 이하 젊은 세대는, 직장에 대해 이전 세대와 다르게 인식하며, 직장에 대한 가치와 중요성을 더 높게 인식한다고 할 수 있다. 특히, 여성의 고학력화와 고위직 및 전문직 비율이 늘어나고 있는 현 시점에서, 40-50대 여성과 다르게 30대 전후 여성은 일을 통한 자기 성취와 개발을 가족과 가정을 통한 보상보다 더 중요하게 여길 가능성이 높다고 할 수 있다. 따라서 이전 세대와 달리, 비슷한 직장-가정 갈등 정도에서도 이전 세대보다 사회적, 심리적으로 더 갈등을 심하게 경험할 것이다. 덧붙여, 30대 전후 취업 경력이 짧은 경우, 직장 스케줄 유연성을 갖기 힘들며, 한국사회의 위계적인 조직문화로 인해 더 어려움을 겪을 것으로 볼 수 있다. 즉, 실제로 회사에서 가족친화적인 제도가 갖추어져 있더라도 실제 이를 활용하고 사용하는 젊은 여성 근로자는 많지 않을 것으로 보인다.

45세 이상 그룹의 결과를 살펴보면, 사회역학 및 건강 불평등 연구에서 주요한 지표로 사용된 학력과 소득이 유의하게 건강에 영향을 주었다. 이러한 원인은 몇 가지로 살펴볼 수 있다. 45세 이상 중년층 취업 여성의 경우, 노년기로 접어들고 있는 시기로 체력이나 건강상의 이유로 직장가정의 양립에 따른 부담감이 있을 수 있다. 특히, 고령 여성의 경우, 상대적으로 학력이 낮고 경력을 인정 받지 못하기 때문에 임금근로자로 취

업할 경우 비정규직으로 일할 가능성이 매우 높다. 이러한 고연령층 비정규직으로 일할 가능성이 높다. 비정규직 임금근로자로 일할 경우, 일의 특성은 식당이나 단순판매 등 저 임금 소규모 서비스업에서 장시간 노동해야 하므로 일과 가족을 위한 역할갈등이 증폭된다고 볼 수 있다(박기남,2009). 또한 45세 이상의 성역할 태도는 보수적이며, 젊은 세대에 비해 남편의 가사노동분담은 상대적으로 낮다고 할 수 있다.

넷째, 직장여성의 경우, 혼인상태는 주관적 건강상태에 유의하게 영향을 주었다. 이혼·별거·사별의 여성 그룹은 기혼여성에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 유의하게 높았다. 특히, 연령별로 살펴보면, 45세 이상인 경우를 제외하고 35세 이하, 35세-45세 이하의 그룹에서, 대졸이상 보다 고졸이하 그룹에서 건강상태가 나쁠 확률이 유의하게 높았다. 이는 35세 이하 그룹에서는 미취학자녀 및 취학자녀에 따른 양육 돌봄노동과 가사노동의 집중이 요구되는 시기이며, 여성가구주로서 일과 가정을 양립하는 것은 건강상태에 부정적 영향을 주는 것으로 해석 될 수 있다. 또한 저학력의 직장여성의 경우, 안정적인 노동시장이 보장되지 않고, 차별과 불평등을 상대적으로 더 경험할 가능성이 높으므로, 심리적·육체적 부담감은 가중될 수 있다.

이는 이전 선행연구와 일치되는 결과라 할 수 있으며, 많은 연구에서 배우자가 없이 다중역할을 해야 하는 single mother, lone mother 인 경우, 직장-가정 갈등이 높으며, 삶의 질 및 건강상태에 부정적 영향을 주는 것으로 나타났다.(조수진,2008; 장수정,2009; 신순철,2007; 임인숙,2012; Brough,2002; lahelma,2001; Minnotte,2012)

lahelma et al.(2001)의 연구에서도 영국과 핀란드 두 국가의 여성이 가족 특성과 직업 특성이 건강에 미치는 영향을 비교 연구한 결과, 배우자 없이 혼자서 아이를 양육하는 lone mother인 경우, 두 나라 모두에서 건강상태가 나쁘게 나왔다. 특히, 핀란드보다 가족과 여성에 대한 복지 정책이 미흡한 영국의 lone mother인 경우, 핀란드에 비해 건강상태가 나쁠 확률이 높았다. 이는 사회의 복지 정책과 지원이 여성의 건강에 영향을 미칠 수 있으며, 사회적 취약한 lone mother 인 경우 가족조건 뿐 아니라 사회적 조건의 영향을 민감하게 받고 있다는 점을 보여 준다. 장수정(2009)연구에서도 가족구성원의 근로형태별 직장-가정 갈등정도에 대한 인식을 조사한 결과, 여성 홀벌이(여성응답자 중 혼자서 돈을 버는 경우)경우 다

른 집단에 비해, 유의하게 직장-가정 갈등을 더 많이 겪는 것으로 드러났다. 따라서 본 연구의 결과는 한국이 유럽보다 복지 시스템의 확충이 더욱 낮은 현실에서, 배우자 없이 혼자서 자녀를 돌봄을 해야 하는 직장여성에 대한 신체적, 정신적, 정서적으로 이들의 건강을 지켜주기 위한 특성화된 정책적 지원이 필요함을 시사하고 있다.

제 2절 정책적 함의 및 제한점

본 연구는 기혼 직장여성의 일-가정 갈등(WIF) 및 가정-일 갈등(FIW)이 주관적 건강상태에 미치는 영향을 알아보고자 전체 대상으로 분석하고, 또한 여성의 생애주기(35세 미만, 35세-45세 미만, 45세 이상)의 연령별 차이에 따른 분석을 통해, 직장여성의 건강에 있어 직장-가정 갈등이 중요한 요인으로 작용할 수 있음을 시사한 점에 의의를 찾을 수 있다.

이러한 결과는 사회적, 정책적 차원의 중요한 기초자료로 사용될 수 있을 것이다. 1990년대 이후 정부는 일가족 양립에 대한 문제에 대한 인식과 더불어, 주요한 정책을 전개해 왔지만, 실제 현실에서 필요한 직장여성에 대한 구체적인 자료는 부족한 실정이었다. 또한 기존 일-가정 갈등(WIF)의 일방향적 관점에서 벗어나 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 양방향적 관점에서 건강에 미치는 영향을 구체적으로 살펴았고, 생애 주기에 따른 연령별 차이를 살펴보았다. 이에 따른 본 연구의 결과를 토대로 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 기혼 직장여성의 건강에 직장-가정 갈등이 유의한 영향을 미친 것으로 나타난 결과에 비추어 볼 때, 여성의 직장과 가정에서의 역할에 따른 갈등을 효과적으로 대처하기 위한 기업과 정부의 관심과 지원이 필요하다고 할 수 있다. 사업자 개인과 기업의 재량에 초점을 맞추었던 이전에 시각에서 벗어나 가족, 노동시장, 정부, 지역사회 등의 유기적인 협력과 사회전반적인 인식의 변화가 필요하다.

둘째, 기업은 육아휴직제도, 보육 및 돌봄지원제도, 탄력근무제도, 근로자 지원제도, 경제적 지원제도와 같은 가족 친화적 기업복지프로그램을 도입하여, 여성의 직장-가정 갈등을 줄이기 위한 노력이 필요하다고 할 수 있

겠다<표13>. 하지만 일가족양립정책에 대한 선행연구에서는 제도와 실질적 운영사이의 간극이 존재한다는 결과를 보였으며, 이를 해결하기 위해 상사나 동료의 이해와 지원, 인사상의 불이익을 받지 않는다는 보장, 회사의 제도 운영에 대한 적극적인 의지 선행되어야 한다고 강조하고 있다(송다영,2010; 양소남,2011; 원숙연,2005). 따라서 이러한 제도를 실제적으로 활용하고 적용할 수 있는 사회적 여건과 조직의 분위기가 형성되어야 한다.

셋째, 기업과 정부의 정책 지원과 더불어, 가정 내에서의 가사노동 및 돌봄 노동의 남편이 함께 분담하는 성역할의 인식과 개선이 필요하다고 볼 수 있다. 통계청의 ‘생활시간조사’ 결과 및 직장여성의 일-가정 양립에 대한 양적·질적 연구에서 한국여성이 여전히 많은 역할 갈등을 겪고 있다는 결과를 보이고 있다. 따라서 배우자들의 가족생활을 분담하고 참여할 수 있는 여건이 마련되어야 하며 이를 위한 제도적 방안이 필요하다고 할 수 있다.

마지막으로, 맞벌이 부모들이 안심하고 자녀를 맡길 수 있는 양육대안이 마련되어야 한다. 실제 장시간 근무와 야근으로 인해 보육시설의 스케줄에 맞추어 퇴근할 수 없는 경우가 빈번하며, 이러한 경우 보육시설에 의지할 경우 자녀를 제대로 양육할 수 없다. 따라서 정책적 측면에서 근로자의 근무시간을 융통적으로 보장하는 제도와 함께 맞벌이 부모가 안심하고 맡길 수 있는 맞춤형 보육제도가 마련되어야 할 것이다. 또한 학령 전 자녀와 학령기 자녀의 가족의 요구가 동일하지 않다는 점에 초점을 두어 보육지원제도와 근로시간이 서로 연계되어 방안이 모색되어야 할 것이다(양소남,2011).

[표 13] 가족 친화적 기업 복지제도 (김미경,2008 참고)

유형	내용
1. 육아휴직제도	근로자의 출산과 양육 등을 위한 법정 휴가 및 휴직뿐만 아니라 가족생활영위에 필요한 유·무급 휴가와 휴직을 보장해주는 제도로써 우리나라에서 가장 보편적이고 전통적이며 법제화를 통해 시행율이 높은 가족친화제도이다.

2. 보육 및 돌봄지원제도	근로자의 자녀양육, 노인부양, 가족 간호 및 돌봄 등을 효과적으로 수행할 수 있도록 지원하는 제도로써 다른 제도에 비해 제도에 대한 근로자의 요구도가 상대적으로 높다.
3. 탄력근무제도	근로자의 일-가족 조화를 위해 근무시간이나 장소를 근로자의 선택에 따라 융통성 있게 선택하고 조정할 수 있는 제도이다. 근로자의 자기계발이나 여가시간 활용에 도움이 되며 시간제나 직무공유제와 같은 탄력근무제도는 고용유연화 측면에서 긍정적인 기능을 할 수 있는 이점이 있다.
4. 근로자 지원제도	근로자와 그 가족을 대상으로 상담, 교육, 정보제공, 문화행사 등 다양한 프로그램을 통해 정서적 지원 및 정보서비스를 제공하는 제도이다. 기업에서는 이를 통해 근로자의 일-가족 조화 및 출산·양육·가족 관련문제를 접담하는 전문가를 고용하거나 위탁하여 제도를 운영할 수 있다.
5. 경제적 지원제도	급여 이외의 대출, 각종 지원금 및 장려금 등을 통해 근로자의 자녀출산, 양육 및 가족생활을 금전적으로 지원하는 제도이다. 이 제도는 근로자의 요구도가 여태 제도에 비해 상대적으로 높으며 유가 및 휴식제도 다음으로 시행율이 높은 제도이다

요컨대, 본 결과는 정부가 국민들의 건강권과 돌봄권을 위한 정책을 제고시키기 위한 기초적인 밑거름이 될 것이며, 정책과 앞으로의 여성건강향상에 기여하는 자료로 활용되기를 기대한다.

그러나 본 연구가 지닌 제한점 및 후속 연구방향은 다음과 같다

첫째, 여성의 건강을 주관적 건강상태 지표 하나만을 종속변수로 하여 측정한 점이다. 후속연구에서는 우울과 스트레스와 같은 심리적 상태나, 신체적 피로, 객관적인 질병 유무등 기타 측정 지표를 통한 다양한 측면을 연구해 볼 필요성이 있겠다. 또한 생활 만족도, 자아실현, 행복, 삶의 질과 같은 지표를 통한 전반적인 삶에 대한 심층적 분석과 연구도 필요하다.

둘째, 횡단면 자료(cross-sectional data)를 사용한 분석의 한계점으로 많은 연구 건강한 사람이 취업의 기회에 유리하고, 장시간 더 오래 일할 가능성이 높기 때문에 이러한, healthy worker effect를 가져올 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 이러한 한계점을 제어하고, 직장-가정 갈등과 건강과의 명확한 인과관계를 규명하기 위해 종단적 자료를 이용한 연구 수행이 필요하다.

셋째, 직장-직장 갈등은 근무조건 및 근무 환경과 직장의 특성과 같은 직무차원에 의해 영향을 받는다고 할 수 있다. 직장의 복리후생제도 적용 여부와 여성에게 차별적인 조직문화, 근무시간과 업무강도의 유연성과 같은 변수를 추후 연구에서 고려해 볼 필요가 있겠다. 또한 노동성격에 따른 전문직, 사무직과 같은 정신노동과 기타 육체노동 그룹에 따른 비교 연구도 고려해 보아야 한다.

넷째, 본 연구는 여성가족 패널 자료를 사용하여 연구하였기 때문에, 여성에 한정되어 분석을 한 한계를 가지고 있다. 가족 지향적 남성이 점차 늘어나고 있는 현 시점에서, 남성 또한 직장-가정 갈등을 경험하고 있으며, 여성 뿐 아니라 남성과 여성을 함께 고려하여 분석한 연구가 필요한 시점이라고 할 수 있다.

다섯째, 국가마다 서로 다른 사회적 배경과 복지 시스템을 가지고 있기 때문에 직장여성이 겪는 역할 갈등은 다를 것으로 볼 수 있다. 이전 선행 연구에서는 국가마다 서로 비교하여 여성의 건강에 미치는 차이점을 밝히고 있다(Chandola,2004; Lahelma,2002; Kikuzawa, 2006). 따라서 직장-가정 갈등과 건강에 대한 국가적 차원의 비교연구도 필요하겠다.

참고문헌

- 가영희(2006), 성인의 직장-가정 갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향, 한국심리학회지, 11(2)
- 강이수·신경아(2001), 여성과 일 : 한국여성노동의 이해, 도서출판 동녘
- 강정원(2006), 직장가정 갈등의 결정요인과 효과에 관한 연구: 호텔 종업원을 중심으로, 박사학위 논문, 명지대 대학원
- 권혜림(2010) 기혼 경찰공무원의 직장-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향, 한국경찰연구, 9(4)
- 김미경(2008), 일·가정 양립지원정책의 통합적 정책설계에 대한 제안, 사회과학연구 25권
- 김수정(2007), 한국 맞벌이 가구에서 가사노동과 경제적 의존, 한국사회학 제 41집
- 김선아 (2010), 취업여성의 우울증상 예측요인, 한국의 미혼, 기혼 취업여성 비교, 정신간호학회지, 19(3)
- 김선희(2010), 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석, 행정총론, 제 48권 1호
- 김영예(2007), 기혼여성의 직장-가정 간의 갈등과 직무만족이 경력만족에 미치는 영향에 관한 연구: 취업동기 조절효과를 중심으로, 한국직업능력개발원.10(2)
- 김유선(2012), 여성의 소득 불평등과 일-가정 갈등 요인에 관한 연구, 고려대 대학원 석사논문
- 김은지(2008), 남녀의 시간사용에 관한 비교사회정책연구, 서울대학교 사회복지학과 박사학위 논문
- 김은아(2011), 여성의 직장인 역할 변화가 주관적 건강상태에 미치는 영향, 서울대학교 보건대학원 석사학위 논문
- 김재엽·최보라 외 (2009), 기혼근로자의 직무스트레스와 직장-가정 갈등이 우울에 미치는 영향 대한가정학회지 제 47권 10호
- 김진욱(2005), 근로기혼여성의 이중노동부담에 대한 실증연구, 한국사회복지학
- 남궁은정(2008), 직장여성의 갈등경험의 현상학적 연구, 한국언론정보학보,

- 노상철(2008), 직장-가정 양립과 심혈관계 건강의 관련성, 한양대학교 박사학위논문
- 도열 레슬리(2010), 무엇이 여성을 병들게 하는 가: 젠더와 건강의 정치경제학, 한울
- 류임량(2009), 기혼취업여성의 일-가족 전이에 대한 연령계층별 차이연구, 페미니즘연구 제 9권 119-156
- 마경희(2008), 맞벌이 가구 젠더체제 유형과 여성의 일-삶 경험의 차이, 한국가족학회(편), 가족과 문화, 제20집 1호,
- 성지미(2006), 맞벌이 부부 여성의 이중부담과 시간의 특성, 한국학 중앙연구원 한국학 대학원 박사학위 논문
- 박기남(2009), 기혼 취업여성의 일-가족 양립을 위한 시간갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로, 한국여성학 제 25권 2호
- 박수미·한성현(2004), 기혼 여성노동자의 건강에 미치는 직업특성과 가족특성, 한국인구학, 27(2)
- 박종건 외(2012), 직장 및 가정 갈등이 감정적 소모와 업무태도에 미치는 영향, 대한경영학회, 25(9)
- 박홍주·이은아(2004), 기혼여성노동자의 일·가족 경험과 직업의식, 한국여성학회(편), 한국여성학, 제20권 2호.
- 손문금(2005), 맞벌이 부부의 무급 노동분담에 대한 실증적 연구 : 생활시간조사 자료를 중심으로, 페미니즘 연구
- 손영빈(2009), 맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향 -개인특성 및 가족과 직장지원의 조절효과 중심, 한국가족관계학회지, 14(3)
- 송경용(2005), 여성근로자의 직장가정간의 갈등이 직무만족에 미치는 영향 : 서비스 종업원을 중심으로, 동신대학교 논문집
- 송다영·장수정·김은지(2010), 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로, 사회복지정책, 37(3)
- 송한수(2009), 직무·가정 스트레스 및 직장-가정 갈등과 우울증, 대한직업환경의학회, 43
- 신순철(2007), 직업과 고용형태가 주관적 건강상태에 미치는 영향, 보건과

- 사회과학, 2007, p205-224
- 안숙희(2004), 여성의 취업여부와 사회적 역할 만족도에 따른 건강상태, 여성건강간호학회지 제 10권
- 양소남(2011), 어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충, 보건사회연구, 31(3), p70-103
- 유소이(2008), 맞벌이 가구에서 직업, 가사노동과 가족특성이 남편과 부인의 건강상태에 미치는 영향 연구, 한국지역사회생활과학지 19(4), 509-518
- 유수현(2012), 기혼 여성 근로자의 일-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향 분석, 서울대학교 대학원 석사학위 논문
- 원숙연(2005), 일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사와 현실: 출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구, 한국정책학회보, 14(2)
- 이수광(2007), 호텔종업원의 직장-가정갈등이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구:조직몰입의 조절효과를 중심으로, 대한관광경영학회, 22(3)
- 이영지(2011), 기혼여성의 직장-가정 갈등 요인이 근로자의 태도 및 행위에 미치는 영향, 숙명여자대학교 대학원 박사학위 논문
- 이재경·이은아(2003), 기혼 취업 여성의 일-가족생활에 대한 주관적 인식, 여성학논집, 20집
- 이재경 외(2006), 기혼 취업 여성의 일·가족생활 변화와 한계 : 계층 간 차이를 중심으로, 한국여성학회(편), 한국여성학, 제22권 2호
- 이종건(2012), 직장 및 가정 갈등이 감정적 소모와 업무태도에 미치는 영향, 대한경영학회, 25(9)
- 이주일·유경(2010) : 직장-가정 갈등의 세대 차이와 직장-가정 갈등이 행복에 미치는 영향, 한국심리학회지, 23(3)
- 이주희·이은희(2000), 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할 갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식의 조절효과, 한국심리학회지 : 건강, 5(2)
- 임인숙 외(2012), 유급노동과 무급 가사노동의 질이 성인 남녀의 우울에 미치는 영향, 한국 사회학, 46(2)
- 임효창·이봉세 외(2005), 기혼직장인의 직장-가정 갈등의 원인과 결과에 관한 연구, 경영학 연구 제 34권 제 5호
- 장미혜(2005), 가족 : 계급과 성별 불평등의 또 다른 영역: 중간계급과 노동자 계급간 및 계급내 차이를 중심으로, 한국 여성학 제 21권

- 장수정·손다영(2009), 일가족 양립 정도에 대한 인식; 집단간 비교 분석을 중심으로, 한국사회복지학 제 61호, p 349-370
- 장지연 외(2005) 일가족 양립 체계의 선진국 동향과 과제, 한국노동연구원
- 장재윤, 김혜숙(2003), 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차 : 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로, 한국심리학회지: 사회문제,9(1)
- 전혜옥(2011), 기혼 직장인의 라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강 간의 관계, 한국콘텐츠학회논문지, 11(12)
- 조수진·장숙량·조성일(2008), 여성의 다중역할에 따른 건강차이, 대한예방의학회, 제 41권, 제 5호
- 조인숙(2011), 여성의 사회경제적 지위와 건강 : 역할간 대립이 여성의 건강에 미치는 영향, 여성경제연구 제 8집 1호
- 조병희(2006), 질병과 의료의 사회학, 집문당
- 최보라·박수진(2010), 기혼근로자의 직장-가정 갈등과 문제음주가 우울에 미치는 영향에 관한 연구, 한국산업심리학회지, 23(1), p53-74
- 최수찬·백지애(2006), 비동거가족 근로자의 직장-가정 갈등이 스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 남성근로자를 중심으로, 가족과 문화, 18(4)
- 최수찬·우종민(2006), 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의, 한국가족복지학, 17
- 최정숙(2011), 일-가족 역할 갈등에 관한 근거이론 연구: 학령기 자녀를 둔 전문직 여성을 중심으로, 정신보건과 사회사업, 39호 p214-247
- 최현정·전의숙(2011),외식업체 비정규직 직원의 일-가족 갈등, 일-가족 지원, 직장만족, 이직의도의 관계 연구, 호텔 경영학연구,20(5)
- 하오령·권정혜(2006), 기혼 직장여성의 정신건강과 역할 만족도, 역할갈등, 완벽주의 및 가족 지지 중심으로, 한국심리학회지, 임상 25(3)
- 허수연(2008), 맞벌이가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구, 한국여성학 제 24권 3호
- 통계청, 2009년, 생활시간조사 결과
- 통계청, 2012년, 경제활동인구조사

한국여성정책개발원, 「여성가족패널」 <http://klowf.kwdi.re.kr/>

국외문헌

- Adams, G.A.(1999), Relationships between time management, control, work-family conflict and strain. *Journal of Occupational Health*, 4, 72-77
- Adams, G.A., King, L.A., & King D.W.(1996), Relationships of job and family involvement, family support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81, 411-420
- Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S. & Sutton, M.(2000), Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308
- Allen, T.D. & Armstrong (2006), Further examination of the link between work-family conflict and physical health: the role of health-related behaviors. *American Behavior scientist* 49(9)
- Amstad et al.(2011), A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychol.* 2011 Apr;16(2):151-69
- Arcas(2012), Gender inequalities in the association between demands of family and domestic life and health in Spanish workers. *Eur J Public Health*. 2012 Aug 8.
- Aryee(1999), Role stressors, inter-role conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational behaviour*, 54, 259-278
- Ari Väänänen & May V. Kevin, MD(2004), The Double Burden of and Negative Spillover Between Paid and Domestic Work: Associations with Health Among Men and Women. *Women & Health*, Vol. 40(3) 2004

- Artazcoz, L. & Borrell. C(2004), Women, family demands and health: the importance of employment status and socio-economic position. *Social Science & Medicine* 59 (2004) 263 - .274
- Barnett, R. C, & Baruch, G. K.(1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Marriage and Family*, 49(1), 135-145
- Bird(1999), Gender, Household Labor, and Psychological Distress: The Impact of the Amount and Division of Housework, *Journal of health and social behavior*, 40(1)
- Berkman et al.(2010), Manager's practices related to work-family balance predict employee cardiovascular risk and sleep duration in extended care settings. *Journal of Occupational Health Psychology* 15:316-29
- Boles, Howard & Donofrio(2001), An investigation into the inter-relationships of work-family conflict and family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13, 376-390
- Borrell et al.(2004), Social class and self-reported health status among men and women: what is the role of work organization, household material standards and household labour? *Social Science & Medicine*. 2004;58:1869-1887
- Brisson, C., Laflamme, N., & Moisan, J. (1999), Effect of family responsibilities and job strain on ambulatory blood pressure among white-collar women. *Psychosomatic Medicine*. 1999 Mar-Apr;61(2):205-13.
- Britt, T.W. & Dawson, C. R.(2005), Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology*,17, 203-227
- Brough P. & Kelling. A(2002), Women, work and well-being: The influence of work-family and family-work conflict. *New zealand Journal of psychology*, 31, 29-38
- Bruck, C.S., Allen, T.D. & Spector, P.E.(2002), The relation between work-family conflict and job satisfaction, *Journal of Vocational*

Behavior, 60, 336-353

- Bolger, N., DeLongis A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1989), The microstructure of daily role-related stress in married couples,
- Burley, K. A. (1995), Family Variables as Mediators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Marital Adjustment among Dual-Career Men and Women. *Journal of Psychology, 135(2): 483-497*
- Burr, E. R. (1972), Role Transition: A Formulation of Theory, *Journal of Marriage and the Family, 34: 407-416*
- Borrell C. & Carles Muntaner(2004), Social class and self-reported health status among men and women: what is the role of work organisation, household material standards and household labour? *Social Science & Medicine 58 (2004) 1869 - .1887*
- Carlson et al.(2011), Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: an analysis across time, *Journal Applied Psychology , 96(5), 1045-1054*
- Chandola et al.(2004), Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK. *International Journal of Epidemiology 33(4):884-93 (2004),*
- Clay et al. (2009), Measures of work-family conflict predict sickness absence from work. *Jouranl of Occupati Environmental Medicine Aug;51(8):879-86.*
- Demerouti, et al.(2004), The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics, 47, 987-1002*
- Doyal(2010), What makes women sick: gender and the political economy of health, *Rutgers University Press, 1995*
- Duxbury, L. E & Higgins, C. A. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology, 78(1): 60-74*
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P.(2000), Mechanisms linking work and family Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25: 178-199*

- Emslie C. et al.(2004), Gender, work-home conflict, and morbidity amongst white-collar bank employees in the United Kingdom. *International Journal of Behavioral Medicine* 11(3):127-34.
- Ferraro & Kelley-Moore (2001), Self-Rated Health and Mortality Among Black and White Adults Examining the Dynamic Evaluation Thesis. *The Journals of Gerontology*. 56B(4): S195-S205
- Fjell Y.& Alexanderson K. (2008) Perceived Physical Strain in Paid and Unpaid Work and the Work-Home Interface: The Associations with Musculoskeletal Pain and Fatigue Among Public Employees. *Women & Health, Vol. 47(1) 2008*
- Frone, M.R.(2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of applied psychology*, 85(6)
- Frone, M. R., Russell, M. & Barnes, G.M.(1996), Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational health psychology*, 1(1), 57-69
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict; Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77: 65-78
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1997), Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70 , 325-335
- Glass J. & Fujimoto T.(1994), Housework, Paid Work, and Depression among Husbands and Wives. *Journal of Health and Social Behavior* 35(June) 179-191
- Goldstein IB, et al.(1999), Ambulatory blood pressure, heart rate, and neuroendocrine responses in women nurses during work and off work days. *Psychosomatic Medicine*. 1999 May-Jun;61(3):387-96.
- Goodman WB, Crouter AC,(2009), Investigations between maternal

- work stress, negative work family spillover, and depressive symptoms, *Family Relations*. 2009;58(3):245-258
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005), A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 305-323
- Grant-Vallone, E. J. & Donaldson, S.I.(2001), Consequences of work-family conflict on employee well-being over time, *Work & Stress*, 15(3), 214-226
- Greenhaus, J. H & Beutell, N. J. 1985. Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88
- Grice et al(2007), Giving birth and returning to work: The impact of work-family conflict on women's health after childbirth, *Annals of epidemiology* 2007 Oct; 17(10) :791-8.
- Grzywacz, J. G. et al.(2008), Work-family conflict: Experience and health implications among immigrant Latinos, *Journal of psychology*(92) , 1119-1130
- Gutek, B. A., Serle & L. Klepa. 1991. Rational versus Gender Role Explanations for Work- Family Conflict. *Journal of Applied Psychology* 76: 560-568
- Haar, J.M.(2004), Work-family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects of perceived work-family support. *New Zealand Journal of Psychology*, 33, 35-39
- Hammer(2004), Expanding the psychosocial work environment: workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal Occupational Health Psychology*, 9(1), 83-97
- Hammer(2005), The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depression symptoms among dual-earner couples, *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1)
- Hamming(2006), work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *Int J Public Health* 54
- Hamming(2009), work-life conflict and association with work and non

- work-related factors and with physical and mental health outcomes: A nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health* 9:435
- Huang(2004), The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study, *Journal of family and economic issue*, 25, 79-100
- Higgins, C. et al.(2004), Exploring the link between work-life conflict and demands in Canada's health care system. *Public health Agency of Canada*
- Hochschild, A. 1999. The Second Shift, NY; Avon Books.
- Jansen (2006), Work-family conflict as a risk factor for sickness absence, *Occupational Environmental medicine* (63), 488-494
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. 1964. Organizational stress, New York: Wiley, 19.
- Kalliath(2012), When Work and Family are in Conflict: Impact on Psychological Strain Experienced by Social Workers in Australia, *Australian social work vol,65(3) p355-371*
- Khecht et al.(2011), Persistent work-life conflict and health satisfaction : A representative longitudinal in Switzerland , *BMC Public health(11)*
- Khlat, M., Sermet, C., & Le Pape, A. (2000), Woman's health in relation with their family and work roles: France in the early 1990s. *Social Science and Medicine*, 48, 1807-1825
- Kikuzawa S(2006), Multiple roles and mental health in cross-cultural perspective: the elderly in the United States and Japan, *Jouranl of Health Social Behavior* 2006 Mar;47(1):62-76.
- Kim et al.(2013), Association between work-family conflict and musculoskeletal pain among hospital patient care workers, *American Journal of Industrial Medicine*. 54(4) 488-495
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998), Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland, *Human Relations*, 51(2): 157-177.

- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J.& Makikangas, A.(2003), Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Difference*, 35, 1669-1683
- Kossek, E. E. & Ozeki, C.(1998), Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship; A review and direction for organizational behavior-human resources research. *Journal of Psychology*, 83: 139-149
- Krantz G, Berntsson L, Lundberg U. (2005), Total workload, work stress and perceived symptoms in Swedish male and female white-collar employees, *European Journal of Public Health*. 2005 Apr;15(2):209-14.
- L.-C. Chu(2012), The influence of perceived stress on work-family conflict and mental health: the moderating effect of person-environment fit , *Journal of nursing management*
- Lahelma E., S. Arber, K. Kivela, E. Roos(2002), Multiple roles and health among British and Finnish women: the influence of socioeconomic circumstances, *Social Science & Medicine* 54, p.727-740
- Lapierre, L. M. & Allen, T.D. (2006), Work-supportive family, family-supportive supervision use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 169-181
- Leineweber(2012), Work-family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study), *European Journal of Public Health*. 2012 Jun 8.
- Lennon & Rosenfield(1992), Women and Mental Health: The Interaction of Work and Family Conditions, *Journal of Health and Social Behavior* 33:316-327.
- Levinson(1996), The season's of a woman's life. *New York*
- Lewis(2010), Work-family conflict and enrichment: Direct and indirect

- effects towards mental health outcomes, *The University of Waikato*
- Lidwall(2009), Work-family interference and long-term sickness absence: a longitudinal cohort study, *European Journal of Public Health*, 2010 Dec;20(6):676-81
- Lobel, S. A.(1992), A Value-laden Approach to Intergrating Work and Family Life. *Human Resource Management*, 31(3):249-265
- Lundberg U.(1996), Influence of paid and unpaid work on psychophysiological stress responses of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996 Apr;1(2):117-30.
- Major, V.S.(2002), Work time, work interference with family and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436
- Mauno, S. et al(2005), Does work-family conflict mediated the relationship between work-family culture and self-reported distress? Evidence from five finnish organization, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* Volume 78 (4), 509 - 530,
- McNamara et al.,(2011), Precarious employment, workig hours, work-life conflict and health in hotel work. *Applied Ergonomics*, 42, 225-232
- Milkie, M. A., & Peltola P.(1999). Playing all the roles; Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, 61, 476-490
- Minnotte(2012), Family structure, gender, and the work-family interface: work-to-family conflict among single and partnered parents, *Journal of Family & Economic Issues; Mar2012, Vol. 33 Issue 1, p95*
- Mitchelson, J. K., & Burns, L. R.(1998), Career mothers and perfectionism: Stress at work and at home. *Personality & Individual Differences*, 25, 477-485
- Moen, P.(1989), Working parents; Transformation in gender roles and public policies in Sweden, Madison, WI; The University of Wisconsin Press.

- Nancy(2009), After the Baby: Work-Family Conflict and Working Mother's Psychological Health, *Family Relations* 58 , 380-391
- Netemeyer, R. G., Boles, J. & McMurrian, R. (1996), Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-410
- Nordenmark M.(2004), Balancing work and family demands. Do increasing demands increase strain? A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 2004;32(6):450-5.
- O'Driscoll(2004), Work-family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: a longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, Vol. 23 Iss: 1/2, pp.36 - 56
- Pisarski A. et al. (2008), Organizational influences on the work-life conflict and health of shiftworkers. *App Ergon* 39:580-88
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L.(1980), Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103(3):29-32
- Rantenen et al.(2005). The Big Five personality dimensions, work-family conflict and psychological distress. *Journal of Individual Differences*, 26, 155-166
- Regidor(2011), Socio-economic position, family demands and reported health in working men and women, *European Journal of Public Health*. 2011 Feb;21(1):109-15.
- Repetti, R. L.(1989), Effect of daily workload on subsequent behavior during marital interaction. *Journal of Personality and social psychology*, 57(4), 651-659
- Perrewe, P. L.(1999). Value attainment: An explanation of the negative, effects of work - family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 318 - 326.
- Riley AL, Keith VM.(2003). Work and housework conditions and depressive symptoms among married women: the importance of occupational status. *Women Health*. 2003;38:1-17
- Ross, C. E. and Chole E. Bird. (1994), Sex Stratification and Health

- Lifestyle: Consequences for Men's and Women's Perceived Health. *Journal of Health and Social Behavior* 35(2): 161-178
- Ross, C. E., Mirowsky, J., & Goldsteen, K.(1990), The impact of the family on health. The decade in review. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 1059-1078
- Schein, V. E. (1973), The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57: 95-100
- Schmittner(2007), Working more and feeling better: women's health, employment, and family life, 1974-2004, *American Sociological Review*, 2007, 72(221-238)
- Seto et al. (2010), Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among Japanese working women living with young children, *Environmental Health and Preventive Medicine*. 2004 September; 9(5): 220- 227
- Shimazu et al.(2010), Work-family conflict in Japan: How job and Home demands affect psychological distress, *Industrial health*(48) , 766-774
- Staines, G. L. (1980), Spillover versus Compensation: A Review of the Literature on the relationship between Work and Nonwork. *Human Relation*, 33: 111-129
- Thomas L. T. & Ganster D.C.(1995), Impact of family-supportive variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15
- Thompson, C. A., & Blau, G. (1993), Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 635 - .46.
- Vinokur, A.D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work-family conflict of women in the Air Force: their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational behavior*, 20, 865-878
- van Daalen G. et al(2009), Emotional exhaustion and mental health

- problems among employees doing people work: the impact of job demands, job resources and family-to-work conflict. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2009 Feb;82(3):291-303.
- Van Hooff et al. (2005), Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2005 Feb;31(1):15-29.
- Van Steenbergen(2009), Is managing the work - family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 617-642
- Voydanoff(1999), Multiple Roles and Psychological Distress: The Intersection of the Paid Worker, Spouse, and Parent Roles with the Role of the Adult Child
Journal of Marriage and Family Vol. 61, No. 3 (Aug., 1999), pp. 725-738
- Wallace, J.E.(2005), Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and buffer hypothesis *RI/IR*, 60(3), 510-539
- Wang(2007), Work-family conflict and mental disorders in the United States: cross-sectional finding from The Comorbidity Survey, *American Journal of Industrial Medicine*,50, 143-149
- Winter(2006), Work-family conflict and self-rated health, *International Journal of behavior medicine*, 13(4), 276-285
- Wortman C., Biernat, M., & Lang, E. (1991). Coping with overload. In M. Frankenhaeuser, U. Lundberg, & M. Chesney (Eds), *Women, work, and health: Stress and opportunities*(pp.85-110). New York: Plenum
- Zedeck, S., & Moiser, K.(1990), Work in the Family and Employing Organization. *American Psychology*, 45(2): 240-251

< Abstract >

Effect of work-family conflict on working women's self-rated health

Yoon, Mi-Hyun

Department of Health Policy and Management

The Graduate school of Public Health

Seoul National University

There have been large increase in labor force participation of women, even among those with dependent children, dual career couples. Imbalance in the demands of paid work and demands of the family life cause role-conflicts. work-family conflict have found to have dysfunction and socially costly effects on well-being and health. A growing body of evidence demonstrates that work-family conflict is important risk factor for women's health and well-being.

The aims of this study is to examine how work-family conflict(WFC) affect the self-rated health of working women's and focus on the difference according to age groups. The age groups are divided into life-cycle stage under 35, 35-44, and over 45 work-family conflict is defined as a form of inter-role conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. work-family conflict is bi-directional construct representing two distinct types of conflict :(1)WIF(work interference with family) and (2)FIW(family interference with work)

The 3^{and} year KLoWF(Korean Longitudinal Survey of Women &

Family) was used which includes the research age from 19 to 64. A analysis method is Frequency analysis, Cross tabulation, Correlation analysis, Hierarchical Logistic regression, using the statistic program SPSS 12.0

The result from the study is as follows.

First, work-family conflict(WFC) is statistically significant associated with the self-rated health. The influence on self-rated health of WIF(work interference with family) turn out greater than the FIW(family interference with work). This is the reason that work culture in the organization can interfere with family domain, but not for reverse. In addition, people generally tend to give priority to their work commitments and therefore, may not allow their family commitments interfere with their work.

Second, the influence on self-rated health of WIF(work interference with family) turn out greater in age under 35 than 35-44, over 45. Working mother's with young children have greater conflict between work and family responsibilities than mothers of older children.

In the practical implication, these results suggest that employers recognize WFC is associated with health of working women's. The management of WFC is that corporate offer family-friendly policies(flextime, childcare assistant, sick leave for family). But, the existence of family-friendly policies alone is not sufficient for reducing work-family conflict, rather their effectiveness is necessary for employees' perception of the usefulness of such policies. Corporate culture also change, so that employees feel comfortable taking advantage of this policy.

- Keywords : work-family conflict(WFC), WIF(work interference with family), FIW(family interference with work), self-rated health
- Student Number: 2010-22065